



Análisis sociodemográfico y laboral del clima
organizacional en el Departamento de Patología del Instituto
Nacional de Salud del Niño, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Jenny María Alvarado Durand

ASESOR:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERU-2018

Página del jurado

Mg. Dra. Luzmila Garro aburto
Presidente

Dra. Teresa Campana Añasco
Secretaria

Mg. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mis padres por su apoyo en mi formación académica.

A mi esposo, por su apoyo incondicional y

A mis hijos, Diego y Viviana, que motivan mi afán de superación.

Agradecimientos

A los Maestros de la Universidad, por su dedicación y apoyo.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autoría**

Yo **Jenny María Alvarado Durand**, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “**Análisis sociodemográfico y laboral del clima organizacional en el Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017**” presentada, en 93 folios para la obtención del grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la salud es de mi autoría. Por tanto, ratifico que:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, marzo del 2018

.....
Br. Jenny María Alvarado Durand
DNI: 06750708

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis **Análisis sociodemográfico y laboral del clima organizacional en el Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017**, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud y que tuvo como objetivo general determinar las diferencias en la percepción desarrollada sobre el clima organizacional en función de aspectos sociodemográficos y laborales.

La información se ha estructurado en nueve capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad, por lo cual el primer capítulo contiene la realidad problemática, antecedentes, fundamentación teórica, justificación y formulación de problemas, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo se estableció el diseño de investigación, así como los distintos procesos metodológicos del estudio. En el tercer capítulo se presentan los resultados, en el cuarto capítulo la discusión y en los capítulos siguientes desde conclusiones hasta los anexos.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación merezca su aprobación al ser evaluada.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tabla	ix
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1 Realidad problemática	17
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación.	40
1.6. Objetivos	42
II. Método	44
2.1 Diseño de investigación	45
2.2 Variables, operacionalización	46
2.3 Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.5. Método de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	54
III. Resultados	56
3.1 Resultados descriptivos	57
3.2 Variabilidad de la percepción de clima organizacional	63
IV. Discusión	83
V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	90

VIII. Referencias	92
Anexos	94
Anexo 1. Matriz de consistencia	95
Anexo 2. Matrices de operacionalización	96
Anexo 3. Instrumento	98

Índice de tabla

	Pag.
Tabla 1. Operacionalización de la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017	49
Tabla 2. Aspectos sociodemográficos, laborales y condiciones de trabajo en los trabajadores del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017	50
Tabla 3. Número de trabajadores según grupos ocupacionales	52
Tabla 4. Validez de escala de opinión de los trabajadores del departamento de Patología del Instituto nacional de salud del Niño	54
Tabla 5. Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo con los grupos etarios en el 2017.	57
Tabla 6. Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo al sexo en el 2017.	58
Tabla 7. Profesión de los trabajadores del INSN	58
Tabla 8. Grupo ocupacional al que pertenecen los trabajadores del INSN	59
Tabla 9. Condición laboral de los trabajadores del INSN	60
Tabla 10. Tiempo de servicio de los trabajadores del INSN	60
Tabla 11. Clima organizacional percibido por los trabajadores del INSN	61
Tabla 12. Aspecto del clima organizacional percibidos por los trabajadores del INSN	62
Tabla 13. Clima organizacional en función de la edad de los trabajadores de INSN	63
Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado	63

Tabla 15. Percepción del clima organizacional de acuerdo al sexo de trabajadores de INSN	64
Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado	64
Tabla 17. Percepción del clima organizacional de acuerdo a la profesión de los trabajadores	65
Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado	65
Tabla 19. Percepción del Clima organizacional según grupos ocupacionales del INSN	66
Tabla 20. Pruebas de chi-cuadrado	66
Tabla 21. Percepción del Clima organizacional según condición laboral de los trabajadores	66
Tabla 22. Pruebas de chi-cuadrado	67
Tabla 23. Percepción del Clima organizacional según tiempo de permanencia en el INSN	67
Tabla 24. Pruebas de chi-cuadrado	68
Tabla 25. Percepción de la cultura organizacional según edad de los trabajadores	68
Tabla 26. Pruebas de chi-cuadrado	68
Tabla 27. Percepción de la cultura organizacional según sexo de los trabajadores	69
Tabla 28. Pruebas de chi-cuadrado	69
Tabla 29. Percepción de cultura de la organización según profesión de los trabajadores	70
Tabla 30. Pruebas de chi-cuadrado	70
Tabla 31. Percepción de cultura de la organización según grupos ocupacionales	71
Tabla 32. Pruebas de chi-cuadrado	71

Tabla 33. Percepción de cultura de la organización según condición laboral	71
Tabla 34. Pruebas de chi-cuadrado	72
Tabla 35. Cultura de la organización vs tiempo de permanencia en la institución de los trabajadores de INSN	72
Tabla 36. Pruebas de chi-cuadrado	72
Tabla 37. Diseño organizacional según edad de los trabajadores del INSN	73
Tabla 38. Pruebas de chi-cuadrado	73
Tabla 39. Diseño organizacional según sexo de los trabajadores de INSN	74
Tabla 40. Pruebas de chi-cuadrado	74
Tabla 41. Diseño organizacional según profesión de los trabajadores del INSN	74
Tabla 42. Pruebas de chi-cuadrado	75
Tabla 43. Diseño organizacional según grupo ocupacional de los trabajadores del INSN	75
Tabla 44. Pruebas de chi-cuadrado	75
Tabla 45. Diseño organizacional según condición laboral de los trabajadores del INSN	76
Tabla 46. Pruebas de chi-cuadrado	76
Tabla 47. Diseño organizacional según tiempo de permanencia de los trabajadores	77
Tabla 48. Pruebas de chi-cuadrado	77
Tabla 49. Potencial humano según edades de los trabajadores del INSN	77
Tabla 50. Pruebas de chi-cuadrado	78
Tabla 51. Percepción del potencial humano según el sexo de los trabajadores del INSN	78

Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado	78
Tabla 53. Percepción del potencial humano según profesión de los trabajadores de INSN	79
Tabla 54. Pruebas de chi-cuadrado	79
Tabla 55. Potencial humano vs grupo ocupacional de los trabajadores de INSN	80
Tabla 56. Pruebas de chi-cuadrado	80
Tabla 57. Percepción del potencial humano según condición laboral de los trabajadores	80
Tabla 58. Pruebas de chi-cuadrado	81
Tabla 59. Percepción del potencial humano según tiempo de permanencia en la institución de los trabajadores del INSN	81
Tabla 60. Pruebas de chi-cuadrado	82

Índice de figuras

Figura 1. Determinación del tamaño de la muestra	51
Figura 2. Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo con los grupos etarios en el 2017.	57
Figura 3. Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo con el sexo en el 2017	58
Figura 4. Profesión de los trabajadores del INSN	59
Figura 5. Grupo ocupacional al que pertenecen los trabajadores del INSN	59
Figura 6. Condición laboral de los trabajadores del INSN	60
Figura 7. Tiempo de servicio de los trabajadores del INSN	61
Figura 8. Clima organizacional percibido por los trabajadores del INSN	61
Figura 9. Aspecto del clima organizacional percibidos por los trabajadores del INSN	62

Resumen

La investigación fue realizada con el fin de analizar las diferencias que se establecen en la percepción del clima organizacional en función de los aspectos socio demográficos y laborales del personal del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, por considerar que estos diversos factores intervienen en la construcción de esta percepción.

La investigación dentro del enfoque cuantitativo correspondió a un estudio básico sustantivo y ex post facto, fue desarrollada bajo un diseño no experimental y transversal mediante el método descriptivo; la información fue recogida de la Encuesta de Clima Organizacional (EDCO) organizada por la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de salud, quienes diseñaron una escala tipo Likert, que fue aplicada a 93 trabajadores que constituyeron la muestra. Los datos obtenidos se analizaron y presentaron en tablas de frecuencias, procediéndose a evaluar la influencia de los aspectos mediante tablas de contingencia.

Se encontró que al 2017 los grupos de trabajadores jóvenes llegaron al 58,1% con fuerte presencia femenina y predominio de Tecnólogos Médicos, llegando en ambos casos a conformar el 77,4% de la población. Respecto a las variables laborales el 96,8% de trabajadores desempeñaba funciones asistenciales, de los cuales el 68,8% eran nombrados. En estas condiciones, socio demográficas y laborales se halló que el clima organizacional se percibía mayormente como un medio por mejorar en todas sus dimensiones y por una menor proporción de trabajadores que lo consideraban saludable. Asimismo, se logró establecer mediante la prueba Chi cuadrado que, la edad, la profesión, la función, la condición laboral y el tiempo de servicio están significativamente asociados con el clima, es decir en diferente medida ejercen alguna influencia sobre la percepción de éste.

Palabras claves: aspectos socio demográficos, aspectos laborales, clima organizacional.

Abstract

The research was carried out to analyze the differences that are established in the perception of the organizational climate in terms of the socio-demographic and work aspects of the personnel of the Department of Pathology of the National Institute of Child Health, considering that these various factors intervene in the construction of this perception.

The research within the quantitative approach corresponded to a substantive and ex post facto basic study, it was developed under a non-experimental and transversal design through the descriptive method; the information was collected from the Organizational Climate Survey (EDCO) organized by the General Directorate of Health of the People of the Ministry of Health, who designed a Likert scale, which was applied to 93 workers who made up the sample. The data obtained were analyzed and presented in frequency tables, proceeding to evaluate the influence of the aspects by means of contingency tables.

It was found that by 2017 the groups of young workers reached 58.1% with a strong female presence and predominance of medical technologists, reaching in both cases 77.4% of the population. Regarding labor variables, 96.8% of workers performed care functions, of which 68.8% were appointed. In these conditions, socio-demographic and labor were found that the organizational climate was perceived mostly to improve in all its dimensions and a lower proportion of workers who considered it healthy. Likewise, it was possible to establish through the Chi square test that age, profession, function, working condition and service time are significantly associated with the climate they exert some influence on the perception of the climate.

Keywords: socio-demographic aspects, labor aspects, organizational climate.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El desarrollo que han alcanzado los grupos que defienden los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales, han tenido un fuerte impacto sobre la cultura de las instituciones en los distintos países; si bien esto se inició hace varias décadas en los países europeos, las posiciones que adoptaron a la luz de nuevos acontecimientos se divulgaron aunque más lentamente a los países con menos desarrollo que se hallan inmersos en el libre mercado del círculo capitalista, como es el caso de los latinoamericanos.

Desde entonces, las organizaciones en especial del sector salud, le han dado suma importancia a su capital humano, por cuanto asumieron que es pieza clave para el éxito de la organización, derivando en cambios progresivos que se insertaron en la cultura de la institución y también en la forma como los colaboradores miran a su organización. Hoy es importante conocer las percepciones sobre su clima organizacional en los trabajadores de salud e identificar a partir de ello su nivel de compromiso e identidad con la institución, para promover el desarrollo de competencias posibles en beneficio de la comunidad que conforma la organización.

Paralelamente el incremento en las exigencias sociales de recibir una atención de calidad, determina la necesidad de mejorar la gestión de la calidad para cumplir con ella y por estar consagrado el derecho a recibir una atención sanitaria de calidad; de allí que se parte por considerar que un clima saludable es importante para alcanzar esta mejora en la calidad de atención y más aún si consideramos que “la trascendencia del clima organizacional radica en el comportamiento del trabajador en base a las percepciones de los factores organizacionales existentes”, de acuerdo a Vejarano y Jurado (2006).

Es necesario sin embargo advertir que las percepciones entre los trabajadores no es una sola, por el contrario puede presentar una gran variabilidad que se explica por las vivencias personales, la calidad de las interrelaciones con las demás personas y la satisfacción por las funciones que desempeña cada trabajador en la organización. En este sentido el Ministerio de Salud (2015) coincide

al referirse al “clima organizacional como la percepción que el trabajador tiene de su entorno, el mismo que influye en la satisfacción y por ende en la productividad”.

Indudablemente una organización que apunta al desarrollo sostenido necesita estar consciente de las tendencias de las percepciones de los trabajadores, para diseñar estrategias oportunas que mejoren el enfoque que se tiene de la organización, más que para identificar colaboradores incondicionales a la gestión, que por lo general rara vez asumen posiciones críticas o aportan ideas discordantes con las propuestas en un afán de no evidenciarse.

Se planteó realizar el estudio en un área específica del Instituto Nacional de Salud del Niño, por ser éste la entidad líder en atención de salud al niño y adolescente en nuestro país y cuyas metas y actividades se enmarcan dentro del Tercer objetivo institucional de “Disminuir y controlar las enfermedades no transmisibles, priorizando a la población en pobreza y extrema pobreza (Articulado al Primer Objetivo Estratégico Institucional del IGSS)” y en el Quinto Objetivo Institucional de “Disminuir las enfermedades transmisibles e inmunoprevenibles, promoviendo estilos de vida y entornos saludables (Articulado al Quinto Objetivo Estratégico Institucional del IGSS) según POA 2015.

El Instituto que fue creado en 1929 como el *Hospital del Niño* y que en 1992 cambió su denominación a Instituto Nacional de Salud del Niño, al 2017 es una Institución que brinda 33 especialidades médicas, todas dentro de un marco filosófico de servicio a los pacientes con una atención de calidad y calidez. Entre los distintos servicios que brinda, se halla el área funcional de apoyo al diagnóstico médico-quirúrgico: el Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología (DIDAP) del Instituto Nacional de Salud del Niño, donde se llevó a cabo la investigación.

En este departamento se hallan los servicios laboratorio, donde se realiza el análisis de muestras bioquímicas, hematológicas y microbiológicas; la toma de Muestra; además del control del banco de sangre, atendiendo los requerimientos de las salas de hospitalización, del servicio de emergencia y de los consultorios externos; la diversidad de sus servicios es brindada por médicos patólogos y

clínicos; Tecnólogos médicos, Técnicos de laboratorio y Auxiliares de laboratorio, apoyados por personal administrativo.

Al no ser un solo servicio, recibe una diversidad de requerimientos de pruebas, las que deben ser llevadas a cabo por diferentes profesionales y técnicos, es decir si bien están sometidos a condiciones laborales genéricas, también existen condiciones particulares inherentes a la profesión y al servicio, además de las características personales y familiares en los trabajadores, conteniendo el área finalmente una población heterogénea.

Esta heterogeneidad sería lo que finalmente determinaría la variabilidad en la percepción del clima institucional, es decir determinaría las diferencias; por esto se consideró importante analizar y diferenciar las percepciones en función de los aspectos sociodemográficos y las condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales.

Plascencia, Pozos, Preciado y Juan (2016) estudiaron la *Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una Institución Pública de Jalisco, México*, en 100 enfermeros, de los cuales 93 fueron mujeres y 7 hombres y cuya edad promedio fue de 44 ($\pm 10,1$) años en una institución con una antigüedad de 20 ($\pm 10,4$) años. Para la obtención de datos se aplicaron los test de Motivación y Satisfacción Laboral. Los resultados muestran grados altos de satisfacción por el trabajo para las dimensiones motivación y satisfacción en un 12 % y 13 %, respectivamente; grados medios en el 86 % para ambas dimensiones y para grado bajo 2 % y 1 % respectivamente. Concluyeron que la motivación y satisfacción en el personal de enfermería se encuentran en un grado medio en casi el 90%.

Manosalvas, Quintero y Manosalvas (2015) estudiaron el *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, analizando la relación entre las dos variables en una muestra de 130 personas entre personal médico, paramédico y administrativo utilizándose en la medición los instrumentos del modelo propuesto por Chiang, Salazar y Núñez. Los

resultados hallados demostraron una “correlación estadística positiva entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir que, si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones”.

Torres (2012) en su estudio centró su atención en el entorno laboral en el Área de Salud N° 2 “Fray Bartolomé de Las Casas”, pretendiendo conocer de qué forma los grupos de poder y los conflictos de trabajo inciden en el buen ambiente laboral, de tal manera que permitan brindar a los usuarios internos y externos servicios de calidad en salud. Se conceptualiza la satisfacción y clima laboral, relaciones de poder, conflictos laborales y el papel del personal amparado en el X Contrato Colectivo. Posteriormente a partir del análisis de encuestas y entrevistas procuró determinar la realidad de la conflictividad laboral del Área de Salud. Asimismo, planteó algunas acciones concretas de mejoramiento del ambiente laboral. Finalmente detalló algunas conclusiones y recomendaciones sobre el entorno en el trabajo que permitiría tener una mejor calidad de vida laboral a los funcionarios de esta Institución de salud.

Juárez (2012) investigó “Clima organizacional y satisfacción laboral”, dando a conocer la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud. Fue un estudio observacional, transversal y descriptivo realizado con el personal médico, de enfermería y administrativo del Hospital General Regional, de donde extrajo una muestra aleatoria de 230 personas. Concluyó que una mayor calidad de vida laboral para los integrantes de la institución de salud está condicionada por la existencia de un clima organizacional favorable, lo que llevará a una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al paciente o usuario. Concluyó igualmente que es necesario e importante la existencia de la motivación como fuente de realización profesional, en las percepciones de un grupo de trabajadores del clima organizacional. Debe tenerse en cuenta que, si se brinda reconocimientos a la labor o actitudes de los trabajadores, se dota de las condiciones físicas adecuadas y se otorgan incentivos equitativos y oportunidades de mejora se lograría la satisfacción laboral.

1.2.2 Antecedentes nacionales.

Elgregen (2015), Estudió el *Fortalecimiento del Clima Organizacional en los Establecimientos de Salud*, en una investigación de tipo experimental, con un diseño pretest - posttest de un solo grupo; en la muestra conformada por 502 trabajadores del Ministerio de Salud del Perú – MINSA y cuyas edades estaban comprendidas entre los 22 y 69 años se utilizó como instrumento El cuestionario del Clima Organizacional del MINSA, obteniendo que la identidad y estructura se ubicaron dentro de la categoría “Saludable” en la evaluación inicial; después del desarrollo de los talleres experimentales, se sumó un tercer aspecto la comunicación organizacional.

Chávez y Ríos (2015) quién en su estudio de “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray-Trujillo”, buscó determinar la relación que existe entre las variables en una población universo de 27 enfermeras. El instrumento que emplearon para medir el clima organizacional fue creado por Hackman y Oldham; para medir la satisfacción laboral usaron el cuestionario de Sonia Palma Carrillo. Los resultados obtenidos en relación con el clima organización fueron: un 41% de alto nivel y un 59% de nivel medio. Referente a la satisfacción laboral obtuvieron un 52% con nivel alto, un 41% con nivel medio y 7% con nivel bajo. Concluyeron que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral y un coeficiente de 0.76 según la prueba de Pearson.

Salazar (2015) en su trabajo de investigación *Satisfacción del usuario interno y el clima organizacional en el centro de salud Santa Cruz, 2015*, buscó determinar la relación existente entre satisfacción del usuario interno y el clima organizacional en el centro de salud de Santa Cruz. Es una investigación cuantitativa-correlacional de asociación de variables. Contó con una muestra de 35 profesionales de la salud en los que se empleó como instrumento un cuestionario sobre clima organizacional basado en la teoría de Litwin y Stringer y la encuesta de satisfacción del Ministerio de Salud. El estudio, concluyó que, el clima organizacional y la satisfacción del usuario interno se relaciona significativamente ($p=0.025$).

Monteza (2012) estudió la *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo, 2010* en una investigación descriptiva y transversal. Contó con una población total de 46 enfermeras que laboran en el servicio del centro quirúrgico a las que aplicó los cuestionarios de clima laboral y satisfacción laboral de Sonia Palma. Los datos procesados con descriptiva e inferencialmente con un 95% de confianza dieron como resultado que la investigación da cuenta que el 42% de las enfermeras consideraron que existe un clima laboral medianamente favorable y un grupo que llega al 35% lo calificó como medianamente satisfecho. Concluyó, que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Análisis sociodemográfico

Concepto de Demografía

Livi (2007) la presenta como la ciencia que tiene por objeto de estudio el conocimiento de la población. Analiza la población en base a las características dinámicas, entendidas como los cambios en el volumen y la forma a través del tiempo, y estáticas o de estado, es decir volumen y estructura en un momento del tiempo.

Huamán (2013, p. 1) consideró que los aspectos de la población son:

Biológico: referidos al nacimiento, tiempo de vida, salud, fertilidad, fecundidad y mortalidad de las personas.

Social: una sociedad tiene una definida configuración humana, con un grado de desarrollo. Estudia los hechos de orden cultural y existencial que contiene.

Económico: La economía no es el resultado de la acción del individuo aislado, sino de la colectividad a la que pertenece. Los fenómenos demográficos como el nacimiento, la duración de la vida, y la muerte, la demografía los analiza desde sus bases económicas, o sea, en los tipos y modos de actividad humana sobre el medio natural que corresponda a cada uno de dichos fenómenos.

Político: Como el objeto de la demografía es el hombre en comunidad, el aspecto político es el que más se refleja en el campo demográfico. La demografía, incluso, puede ser definida como el estudio de las condiciones políticas, estructurales y de organización de la sociedad en sus efectos sobre la vida del individuo.

Filosófico: Se considera que la comunicación es un aspecto característico dentro de las poblaciones y su análisis parte desde la filosofía.

Características de la población:

Para Huamán (2013, p. 2) la población humana, presenta un tamaño, composición y distribución de la población en un determinado momento, como lo sostuvo (Escobedo, 2005, p. 2). Al mismo tiempo existen elementos que afectan su tamaño, composición y distribución en un momento dado, como el número de personas que nacen, mueren o migran.

Esto define los aspectos estáticos y dinámicos considerados intrínsecos a la naturaleza de la demografía, permitiendo definirla como disciplina encargada de estudiar el tamaño, la distribución territorial y la composición de la población, los cambios y los componentes de tales cambios, éstos últimos identificados como fecundidad, mortalidad, movimientos territoriales (migración) y movilidad social.

Densidad: Es la magnitud de la población en relación con alguna unidad de espacio, o lo que es lo mismo, el número de organismos de una misma especie por unidad de superficie o de volumen.

Distribución de edades: Es importante en los estudios de población, puesto que nos permite inferir el comportamiento futuro de un grupo de organismos. Usualmente, una población que se expande con rapidez implica una gran cantidad de individuos jóvenes, una población estable comprenderá una distribución más balanceada en términos de edad y la población en decadencia tendrá un mayor número de individuos viejos. Cuando se logra una distribución estable en lo que respecta a edad, los incrementos extraordinarios de natalidad o mortalidad experimentan cambios temporales, seguidos de un retorno espontáneo a la situación estable.

Distribución espacial: Los organismos que integran una población pueden estar distribuidos en un territorio o espacio según tres grandes modelos; esta distribución afecta de alguna manera a la densidad poblacional.

a) Distribución uniforme u ordenada: Ocurre en el espacio donde la competencia entre organismos es más bien activa o donde existe un antagonismo positivo que propicia un espaciamiento. Esta distribución cuando es de manera natural obedece a los cambios existentes en el medio y a las diferencias en las condiciones climáticas.

b) Distribución al azar. Es relativamente rara en la naturaleza, y ocurre donde el medio presenta características homogéneas; bajo estas circunstancias los organismos pueden ubicarse en cualquier sitio del área.

c) Distribución amontonada. Es la más común y los individuos tienen la tendencia a formar grupos de cierto volumen con el fin de protegerse y de resolver problemas comunes de alimentación.

Proporción de sexos: Por regla general la proporción de sexos entre los organismos es balanceada; no obstante, se dan casos en que nacen más individuos de un sexo que de otro, en el caso de los seres humanos, existen lugares en los que hay más mujeres que hombres, particularmente en el Medio Oriente, donde se soluciona el problema con la práctica de la poligamia (unión de un hombre con varias mujeres); en otras regiones de la Tierra como es el caso del sur de la India y en el Tíbet, se da el caso contrario, y en consecuencia se practica la poliandria, que consiste en la unión de una mujer con varios hombres. Así se soluciona el exceso de individuos masculinos.

Tasas de natalidad: Es la característica que nos indica el número de organismos en que se incrementa una población. Existen dos tipos de natalidad en la población, la natalidad máxima, también conocida como natalidad óptima, absoluta o fisiológica empleada como pronóstico, y la natalidad real o realizada.

a) La natalidad máxima consiste en la producción teórica máxima de nuevos individuos, en condiciones ideales. La natalidad máxima debe

carecer de factores ambientales limitativos, en la inteligencia de que las únicas limitantes que podrá implicar la natalidad máxima serán los factores fisiológicos; conviene destacar que la natalidad máxima constituye una constante para una población determinada.

b) La natalidad real es el incremento de población en una condición ambiental real o específica. No constituye una constante para una población, pero podrá variar con el volumen, la composición de la población y las condiciones físicas del medio.

Tasa de mortalidad: Se refiere al número de muertes de los organismos en una población. La mortalidad se expresa como el número de individuos que mueren en un periodo determinado (muertes divididas por el tiempo).

Curvas de sobrevivencia: Las dos tasas previamente descritas (natalidad y mortalidad) nos permiten establecer los índices de sobrevivencia, es decir, el porcentaje de organismos que permanecen interactuando con el medio.

Potencial biótico: Cuando el índice de crecimiento en condiciones favorables es máximo, es decir, que el medio no está limitado en términos de espacio, alimento o por otros organismos, se conoce también a este índice máximo con el nombre de potencial biótico, que es una expresión menos específica, pero de empleo más generalizado. Chapman propuso este término en 1928, al que definió como: “La propiedad inherente de un organismo de reproducirse, de sobrevivir, esto es, de aumentar en números”.

Migración: En términos generales podemos definir a esta característica como el desplazamiento de una población, más allá del área que normalmente ocupa. Se conoce con el nombre de inmigración a los movimientos de entrada al centro de la población, o bien, emigración a los de salida de este.

Con objeto de conocer el balance real relativo al número neto de individuos que ingresa a una población, nos referimos a la tasa de migración, la cual se calcula de la siguiente manera: $\text{Tasa de migración} = \text{inmigración} - \text{emigración} \times 100$.

Problemas epistemológicos de la demografía:

Huamán (2013, p. 4) considera que los paradigmas clásicos en la literatura sociológica no son ajenos a la investigación demográfica. La dicotomía entre lo que se conoce como explicación causal o Erklaren (racionalismo) y lo relacionado a la comprensión del significado o Verthehen (empirismo), describen los procedimientos teórico-metodológicos para alcanzar conocimientos adecuados, ya sea a partir del entendimiento de los procesos en un contexto general de las cosas, a partir de la pregunta ¿Cómo?; o a partir de la explicación, respondiendo a la pregunta de ¿Por qué?

Otro paradigma importante se basa en la relación conflictiva entre crecimiento poblacional y desarrollo. Por un lado, encontramos a quienes plantean que el crecimiento entorpece al desarrollo, en tanto constituye un freno en materia económica. Investigaciones como las de Coale y Hoover (1965) argumentan que, disponiendo de los mismos recursos y capital, la población con alta fecundidad debe redistribuir el producto total entre muchos más consumidores que una con baja fecundidad. En contraposición, Keynes en los años 30 planteó que la gran crisis del 29 se explicaba, entre otros factores, por las consecuencias económicas de una población decreciente.

Se dice que, la cuestión demográfica, es construida en torno al desequilibrio que se generara entre la dinámica de la reproducción de la población y la de desarrollo y de modernización de su sociedad, deviniendo en una cuestión política y social. De esta manera, se enfatiza en la necesidad de “restauración” de estos equilibrios básicos, principalmente mediante un control de la reproducción de la población.

Sin embargo, la dinámica del desarrollo latinoamericano contradice el supuesto de que la disminución del nivel de fecundidad, y con ello la oportunidad de ahorro e inversión, propicia un aumento en el nivel de vida de la población. Pues si se parte de bajos niveles de ingreso per cápita, este supuesto ahorro no constituye una parte esencial del ingreso, sino sólo permite recuperar parte de la ya deteriorada capacidad de consumo. No parece que la simple disminución del crecimiento conlleve esos beneficios.

Sin embargo, ha surgido la idea de un “bono demográfico” para aquellos países que logran disminuir su crecimiento, y por ende, una gran disminución de población en edades dependientes frente a una gran población de edades activas. Lamentablemente esta idea, deja de lado la idea de capacidad de ahorro para jubilar a los ancianos, por lo que es visto como lejano. Incluso, los ahorros del bono deben ser adecuadamente invertidos o los efectos pueden ser negativos, pues la liquidez puede contribuir al exceso financiero.

Así vemos, que la relación entre población y desarrollo no se limita al estudio de las determinaciones y los efectos mutuos entre estructura por edades y crecimiento demográfico- crecimiento económico. Esta relación no puede ser entendida a través de una ecuación aritmética como algunos modelos demoeconómicos lo plantean, pues es mucho más compleja.

Es necesario tener en cuenta el contexto latinoamericano, pues los países dependientes, productores de materias primas, requieren entre otros factores, para un crecimiento económico, de la construcción de una economía industrial diversificada con ampliación del mercado interno. En este sentido, el crecimiento demográfico acorde con las transformaciones productivas podría convertirse en un factor positivo. Por lo tanto, en la relación crecimiento poblacional-desarrollo, el estudio debe enmarcarse en una sociedad concreta, sin dejar de considerar el proceso de acumulación propia de dicha población a la hora de realizar afirmaciones con respecto a su desarrollo económico-social.

No sólo es importante la contextualización al momento de realizar investigaciones y plantear hipótesis respecto al crecimiento poblacional y los factores con los cuales interactúa, sino también, la contextualización de los conceptos a utilizar. Frente a la noción moderna de “población”, el objetivo de las críticas no es el de descartar el concepto, ni desconocer las ventajas que puede presentar el análisis demográfico- en general-, y en el estudio del crecimiento poblacional- en particular-, sino de evitar caer en la ilusión de una población sin diferencias en su interior.

Enfoques teóricos en la demografía

Según Huamán (2013, p. 7) las dos corrientes de pensamiento básicas son:

*Teoría antipopulacionista o Malthusiana*¹: presentada por Malthus (2013), el cual en su libro “Ensayo sobre el principio de la población”, señala que el mundo tendría un desenfrenado crecimiento en su población, que generaría conflictos, hambre y enfermedades. La teoría malthusiana sostenía que mientras el crecimiento de la población en el mundo se daba en forma geométrica, la producción de alimentos aumentaba en progresión aritmética. Ante esto, Malthus proponía como solución aplicar un control de la natalidad y confiaba en que los factores de regulación natural (guerras y epidemias) retardarían la llegada de una crisis total de alimentación. Pese a los avances que hubo en la medicina, que prolongaron la expectativa de vida, la teoría malthusiana quedó superada por los hechos. Hoy la producción de alimentos, ayudada por la tecnología, crece mucho más rápido que la población.

*Teoría populacionista o Natalista*³, sobre la cual Rodríguez (2006), mencionó que fue planteada por Marx, para quien el aumento de la población es favorable, porque constituye una fuente de riqueza y de poder

La discusión entre estas dos teorías fue decayendo hasta la explosión demográfica, llegándose a elaborar el informe Meadows, que es un informe que propone la teoría del crecimiento cero, según el cual había que detener el crecimiento demográfico, limitar el consumo de alimentos y materias primas, detener la contaminación y la producción industrial y redistribuir de manera más justa las riquezas.

Teoría de transición demográfica

Se refiere a los cambios que experimentan las poblaciones desde niveles altos a bajos de mortalidad y fecundidad, y cuya consecuencia más inmediata es el cambio en la estructura por edad de la población, que influye en la disminución del porcentaje de población joven y el aumento de la concentración porcentual en las edades más avanzadas, que ocurre en un plazo mayor. Uno de los indicadores que muestran estas variaciones es el Índice de adultos mayores, que es el cociente

entre la población de 60 años o más, y la población de menores de 15 años y expresa el número de adultos mayores por cada 100 menores de 15.

El proceso general de la transición demográfica tiene consecuencias sobre una serie de variables socio demográficas, especialmente porque modifica la composición por grupos de edad de la población; es decir, modifica la estructura de la población, que además de incluir a los grupos de edad considera la distribución de la población entre los sexos. Esta estructura de población suele representarse a través de la pirámide de población, que muestra gráficamente la composición de una población por edad y sexo para un momento determinado de tiempo.

Según el modelo de la transición demográfica los cambios en una población tienen tres componentes: nacimientos, muertes y migración. La transición demográfica como proceso, disminuye el efecto de cuatro grandes riesgos socio demográficos: la alta mortalidad, la elevada fecundidad, el acelerado crecimiento demográfico y la estructura etárea joven.

El CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía) ha elaborado topologías para identificar los riesgos sociodemográficos por los que atraviesan los países, según el grado de avance de la transición demográfica.

La transición demográfica se caracteriza por diferentes fases:

- La transición incipiente: con alta natalidad y mortalidad y con un crecimiento natural moderado, del orden de 2.5%, tienen una estructura por edades muy joven y una alta relación de dependencia.
- La transición moderada: alta natalidad pero cuya mortalidad es moderada. Por este motivo su crecimiento natural es todavía elevado, cercano al 3%. En esta etapa se ubica, por ejemplo, Guatemala, donde el descenso de la mortalidad, sobre todo durante el primer año de vida, se ha traducido en un rejuvenecimiento de la estructura por edades, lo que también lleva a una elevada relación de dependencia.
- La plena transición: con natalidad moderada y mortalidad moderada o baja, lo que determina un crecimiento natural moderado cercano al 2%. Aquí el

descenso de la fecundidad es reciente y la estructura por edades se mantiene todavía relativamente joven, aún cuando ya ha disminuido la relación de dependencia.

- La transición avanzada: con natalidad y mortalidad moderada o baja, lo que se traduce en un crecimiento natural bajo, del orden del 1%.

Teoría de la segunda transición demográfica

El concepto de la segunda transición demográfica fue creado por Lesthaghe y D.J. Van de Kaa en 1986. Es un concepto nuevo que procura dar cuenta de fenómenos emergentes en países desarrollados, pero que también parece que se confirma en países de América Latina.

La segunda transición demográfica, en un contexto estable de baja fecundidad y mortalidad, describe los cambios en la composición de la familia y de las uniones en los patrones de reconstitución de las familias en países occidentales.

Además de niveles de fecundidad inferiores al nivel de reemplazo y sostenidos en el tiempo, la segunda transición demográfica se caracteriza por:

- A) incremento de la soltería,
- B) retraso del matrimonio,
- C) postergación del primer hijo,
- D) expansión de las uniones consensuales,
- E) expansión de los nacimientos fuera de matrimonio,
- F) alza de las rupturas matrimoniales,
- G) diversificación de las modalidades de estructuración familiar.

La teoría de la revolución reproductiva

La teoría de la revolución reproductiva es crítica a las limitaciones de la teoría general de la transición demográfica derivadas de su metodología de investigación, ya que proyectaría una visión incompleta de la dinámica población dejando sin explicación algunos de los mecanismos de reproducción de las poblaciones en la sucesión intergeneracional que se están manifestando en las sociedades

modernas. Como propuesta de cambio del paradigma, la revolución reproductiva, apoyada en estudios longitudinales, pretende dar cuenta de los cambios demográficos de manera sistémica y no alarmista, integrando en buena medida las consecuencias sociológicas que caracterizan la segunda transición demográfica.

La teoría de la revolución reproductiva está descrita por John MacInnes y Julio Pérez Díaz. Los autores señalan la radical relevancia que tiene en su teoría y en los nuevos fenómenos demográficos el concepto de eficiencia reproductiva, así como la longevidad y el reemplazo generacional en las sociedades modernas.

Teoría del control natural del crecimiento poblacional

Resulta ser una de las teorías más difundidas. Apoyada en observaciones de poblaciones de insectos, postulaba que, en las regiones favorables, el número de individuos de una población tiende a crecer en forma progresiva, pero éste incremento induce automáticamente una resistencia a la multiplicación. Tal resistencia puede deberse al agotamiento de los recursos, pero también al incremento inducido por el aumento del número de sus enemigos naturales. La acción recíproca entre la multiplicación y la resistencia inducida, faculta a la población a autorregularse, alcanzando o aproximándose al límite de sus posibilidades y las de su ambiente (Nicholson, 1933). La teoría de Nicholson fue sustentada por Nicholson y Bailey (1935) mediante la aplicación de un modelo referido a las interacciones depredador-presa y parásito-huésped.

1.3.2 Bases teóricas de Clima organizacional

Según Chiang, Martín y Núñez (2010) son los tipos de carácter los que dan forma al clima organizacional, y que a su vez modelan el comportamiento de los trabajadores, con un considerable número de consecuencias en estos.

Brunet (2004) hace un paralelo entre el clima organizacional y las características de la organización con sus características personales y la personalidad de una persona, evaluando que en ambos casos la primera es causa directa de la segunda. Las variables del medio: al tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos; las variables personales:

las aptitudes, actitudes y motivaciones; y las variables resultantes: la satisfacción y la productividad; vienen a ser parte de la composición del clima organizacional.

A consideración de Chiavenato (2009), el contexto que se vive al interior de una institución asociado a cuánto está motivado el trabajador puede considerarse como una definición del clima organizacional. Asimismo, puntualiza que la conducta de los miembros de la organización se ve influenciada por la percepción que estos tienen de cómo se vive al interior de las instituciones.

En base a los conceptos presentados, se definió el clima organizacional como la percepción de los trabajadores de su ambiente laboral, la cual depende de las experiencias vividas, por los profesionales dentro de los servicios de Bioquímica, Hematología, Banco de Sangre, Microbiología y Emergencia del Instituto Nacional de Salud del Niño; es decir que, el clima de la institución está determinada por las interacciones, motivaciones y actitudes propias de las personas llegando a influenciar en el comportamiento y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Características del clima organizacional

El Ministerio de Salud (2009) en el Documento Técnico, “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” considero la existencia de cuatro rasgos que presenta el clima organizacional y que se encuentran asociadas al contexto en el que se encuentran inmersos los trabajadores:

Son temporales, están sujetos a condiciones circunstanciales.

Influyen en la conducta de todos los que conforman la organización.

Puede hacer cambiar el compromiso y la identidad institucional que tienen los trabajadores.

Los cambios estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión pueden ser motivo de alteración del clima organizacional.

En opinión de Martínez (2012) las características del clima organizacional son las siguientes:

Está sujeto a la aparición de variables situacionales.

Puede mantenerse constante a pesar de los cambios que se generen en la institución.

En comparación con la cultura, su continuidad puede verse afectada por agentes externos.

Son el comportamiento, las particularidades, capacidades y expectativas de los trabajadores; así como los contextos sociológicos y culturales en el que se desenvuelve la institución, son los que lo determinan.

A pesar de ser parte del entorno del trabajador, no es parte de él.

Sus bases las constituye el medio externo siendo estas las que son percibidas por el trabajador.

Dada su influencia en la conducta y expectativa del individuo, se considera como determinante directo del comportamiento.

Por lo tanto, el estudio del clima organizacional en los Servicios de Microbiología, Hematología, Banco de Sangre, Bioquímica y Laboratorio de Emergencia, va a depender de varias características como: situaciones, conductas, aptitudes y la cultura del personal de salud que trabaje en el Instituto Nacional de Salud del Niño.; siendo la característica importante del clima organizacional la relación con el comportamiento y el desempeño de los Tecnólogos Médicos, para lograr de manera objetiva el adecuado desempeño laboral en su trabajo diario.

Importancia del clima organizacional

Brunet (2004) en relación con el clima organizacional, considera que, este es el espejo de la conducta, capacidades y valores que, tienen los trabajadores al interior de sus instituciones, siendo relevante su estudio y diagnóstico. Asimismo, considera que su importancia se encuentra en conocer donde se genera el conflicto, así como el grado de descontento que presentan los trabajadores y que inciden en la aparición de comportamientos inadecuados al interior de las instituciones, es actor principal en las mediaciones buscando que se realicen cambios para lograr mejoras en la organización, así como adelantarse al surgimiento de inconvenientes.

Por otro lado, el Ministerio de Salud (2009) menciona que al realizar un análisis de del clima organizacional, se puede determinar en forma científica y sistemática, la percepción que tienen los individuos acerca de su ambiente de

trabajo y en que, condiciones llevan a cabo su labor; siendo estos datos el punto de partida para la generación de cambios y planificación de acciones que permitan un desarrollo óptimo de del potencial humano, el que redundará en beneficios a la organización.

Efectivamente, la importancia resalta que al conocer el clima organizacional se efectúa una retroalimentación sobre los factores que intervienen; es decir permite diseñar, planes de mejora continua, capacitaciones, concernientes a las decisiones laborales en especial al personal de tecnología médica. Cada institución tiene diferente clima organizacional y éste ejerce su influencia en el comportamiento; por ello, la institución de salud debe integrar, motivar y satisfacer a sus trabajadores para obtener la cooperación e identificación; y plantear nuevos desafíos con proyectos que favorecen el desarrollo de la organización.

Modelo teórico: Enfoque de síntesis de Litwin y Stringer

El análisis que se realizó en la investigación se basó en este modelo de Litwin y Stinger (1978), los que propusieron que a través del Clima Organizacional pasan situaciones objetivas, entre las cuales se consideran a la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones, entre otras, como si fuera un filtro; de allí que es posible a través de la evaluación del Clima Organizacional medir la forma en que es percibida la organización.

Sostuvieron que el Clima Organizacional se genera a partir de las características de la organización, las que repercuten en la motivación de los trabajadores e influyen en su comportamiento y del cual dependen muchas de las funciones de la organización, como la productividad de la organización, la satisfacción laboral, la rotación de los colaboradores y la adaptación a las condiciones de trabajo. (Jeria, Muñoz y Torres, 2006, p. 25)

García (2006) consideró que de acuerdo con este modelo los climas organizacionales “son los efectos subjetivos percibidos del sistema los cuales influyen sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan una organización”.

Litwin y Stringer partieron del modelo de motivación de McClelland en busca de conocer como entendían el comportamiento en la empresa. De allí surge el modelo para el estudio del clima organizacional.

Categorías/variables del modelo de Litwin y Stinger

Los autores proponen un marco teórico basado en nueve dimensiones que permitirían estudiar el clima organizacional de una organización, en relación a los roles y/o funciones de la organización.

Estructura: representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia.

Responsabilidad: se refiere a la percepción de los empleados con respecto a su autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo. Si se le supervisa todo lo que hacen, si deben consultar todo al jefe, etc.

Recompensa: representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo.

Riesgos – desafíos: corresponde a lo que perciben los empleados acerca de los desafíos que impone el trabajo. Se mide si la organización promueve riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Calor – cordialidad: es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados.

Cooperación/apoyo: representa a la percepción de los empleados acerca de la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de sus compañeros. Se mide el apoyo mutuo que existe tanto en los niveles superiores como en los inferiores.

Estándares: corresponde a la percepción que los empleados tienen acerca del énfasis que pone la empresa sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: representa lo que perciben los empleados con respecto a los jefes, si ellos escuchan las distintas opiniones y no temen enfrentar el problema tan pronto surja.

Identidad: es lo que perciben los empleados con respecto a la pertenencia que sienten hacia la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Dimensiones del Clima Organizacional

García e Ibarra, (2011) presentan el cuestionario difundido por Litwin y Stringer, con seis dimensiones:

Estructura organizacional: formada por los estatutos, obligaciones a cumplir, y las normas dadas por la institución, y que son percibidas por los trabajadores.

Remuneraciones: relacionados con la proporcionalidad entre la labor realizada y la retribución obtenida.

Responsabilidad: grado de percepción que se tiene ante el encargo y autonomía de sus integrantes.

Riesgos y toma de decisiones: medida en que los contextos de trabajo permiten asumir riesgos y adoptar decisiones

Apoyo: medida de cuan apoyados se sienten los trabajadores dentro de su grupo de trabajo.

Conflicto: medida de cuanto un trabajador puede tolerar un conflicto.

Este fue tomado como base por el Ministerio de Salud (2009) para plantear las dimensiones del clima organizacional, considerando que éstas la constituyen todas aquellas características sujetas a medición y que son capaces de realizar cambios en la conducta de los trabajadores de la institución. Estas fueron enumeradas como:

Comunicación: la que se da entre todos los integrantes de la institución y sus diversas áreas.

Conflicto y cooperación: medida de la disposición que tienen los trabajadores al llevar a cabo el desarrollo de sus funciones, así como el que reciben de parte de la organización.

Confort: nivel de mejora que las gerencias realizan en la disposición de ambientes físicos sanos y agradables.

Estructura: nivel de como perciben el conjunto de normas, procedimientos establecidos y las diligencias que tienen que realizar en el desarrollo de su labor.

Identidad: sensación que tiene el trabajador cuando se siente valorado por el entorno laboral.

Innovación: cuanto es capaz la institución de realizar de cambios que permitan hacer las cosas distintas y de formas diferentes.

Liderazgo: grado de influencia que ejercen algunas personas sobre otras las que generan cambio de actitudes a fin de lograr mejores resultados. Este depende de diferentes factores, por lo que no es modelo constante, depende del contexto en el que se presente, se basa en valores, normas y procedimientos, siendo por lo general coyuntural.

Motivación: son aquellas que generan en el individuo acciones de trabajo intensas, y que producen muchas expectativas en su centro de trabajo.

Recompensa: incentivo que tiene el individuo para mejorar y optimizar su labor, a cambio de ello la organización lo premia, cuando no se alcanza las metas se le induce hacerlo en corto tiempo.

Remuneración: sistema de retribuciones que recibe el trabajador por la labor realizada.

Toma de decisiones: analiza los datos que se tiene en la organización, con el fin de realizar cambios o mantener el rumbo de acuerdo con la productividad de la institución y sus trabajadores. (pp.21-22).

Evaluación del clima organizacional

La evaluación del clima organizacional puede entenderse como un instrumento de diagnóstico, donde se obtiene datos y permite tomar decisiones para el desarrollo de la organización.

Según Barros (2008; citado por Góngora, 2012) la identidad de los trabajadores con su organización es parte fundamental para que este alcance un alto nivel de competitividad. Esto implica establecer herramientas que permitan medir el clima organizacional y tomar medidas correctivas en el que se logre un eficiente sistema de gestión participativa.

También Sorio (2008; citado por Góngora, 2012) considera que es necesario alinear la cultura de las acciones afectivas de la empresa; incentivar la mejora personal y profesional de los trabajadores, mejorar los canales de comunicación, disminuir la burocracia, planificar la capacitación de acuerdo a las necesidades y de las áreas buscando su desarrollo; potenciar la productividad y bienestar de los clientes internos y externos; integrar los diversos procesos y las áreas funcionales; brindar seguridad en el lugar de trabajo.

Instrumento para evaluar el clima organizacional

El instrumento validado por el Ministerio de Salud (2009) establece beneficios de medir el clima organizacional, tales como: adquirir información auténtica del funcionamiento de la Organización, diagnosticando las fuentes de conflicto, insatisfacción y de comportamientos negativos. Establece y confronta el clima de las diferentes áreas dentro de la organización para realizar el Benchmarking interno, llegando a obtener un enfoque proactivo con mejores prácticas para el buen funcionamiento de la Organización; además permite monitorear los resultados de las actividades de los planes o proyectos y evaluarlos en cada proceso; así mismo desarrolla competencias de comunicación y participación entre los trabajadores de la organización de salud.

El Ministerio de Salud (2009) considera sobre el instrumento llamado Cuestionario del clima organizacional.

Fue construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones. Las respuestas se encuentran en escala de Likert. Ha sido validado por juicio de expertos. Mediante la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados y la validación estadística Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1,

lo que indica que la información es confiable. Está dirigido a determinar como es el clima organizacional del personal del DIDAP.

De acuerdo con la Resolución Ministerial N° 468 del 2011, el Ministerio de Salud indica que “El instrumento final consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio y 6 que pertenecen a la Escala LÍe o escala de sinceridad”.

La Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital Santa Rosa (2013), considera que “el rango de puntuación es de 28 a 112. Considerándose que el clima es No Saludable si es <56 ; que el clima está Por mejorar, de 56 a 84 y el clima es Saludable si el puntaje es > 84 ”.

Por ello que la investigación involucra conocer la percepción del clima organizacional del personal del Departamento de Investigación, Docencia de Patología, del Instituto Nacional de Salud del Niño, con la finalidad de que se obtengan datos fidedignos y llegar a plantear estrategias que involucren el bienestar laboral en este grupo profesional y por ende mejorar la calidad de servicio.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General.

¿Qué diferencias existen en la percepción del clima organizacional en función a las características sociodemográficas y las condiciones laborales del personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- PE1.** ¿Cuáles son las características sociodemográficas en el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?
- PE2.** ¿Cómo son las condiciones laborales para el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?

- PE3.** ¿Cómo perciben en forma integral el clima de la organización el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?
- PE4.** ¿Cómo percibe, el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, el clima de la organización de acuerdo con las características sociodemográficas?
- PE5.** ¿Cómo percibe, el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, el clima de la organización de acuerdo con sus condiciones laborales?

1.5 Justificación.

El desarrollar este estudio beneficia indirectamente a los usuarios de las organizaciones de salud, en la medida que su atención mejore sustancialmente; así también, se espera que los beneficiarios directos sean los trabajadores profesionales, técnicos o administrativos, al desarrollar sus actividades en un clima más saludable y en el cual exista la posibilidad de lograr las expectativas institucionales y personales.

En la medida que esto aún no ha sido posible, es necesario insistir en el análisis de las condiciones y características del accionar de las organizaciones de salud, buscando promover estrategias eficaces en el desarrollo de climas saludables; por esto se considera que el estudio realizado es muy pertinente y oportuno.

Por otro lado, las funciones que cumple el personal del Departamento de Diagnóstico, Investigación y Docencia en atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, lo convierte en un recurso de lo más importante para lograr el diagnóstico y cuidado de la salud asertivo y oportuno, no solo en la institución donde se realizó el estudio sino en muchas otras Instituciones encargadas de velar por la salud pública. Si se analizan las dificultades en la atención directa al paciente, además de los desencuentros con los que están a cargo de la dirección y de las distintas jefaturas, se logra comprender lo

trascendente de que este equipo de salud cuente con las condiciones óptimas para desarrollar su labor; para proveerles de estas condiciones es necesario entonces conocer sus expectativas, conocer su percepción del clima y que aspectos la afectan. En definitiva, entender al personal, es esencial si se pretende conseguir la calidad y la calidez esperada en el cuidado de la salud de la población, con lo cual alcanza una gran relevancia social.

Las exigencias actuales de los compromisos de gestión, da importancia al capital humano; el cual necesita de un adecuado clima organizacional en condiciones óptimas para el desempeño óptimo de sus funciones que tendrá dentro de cualquier organización para poder brindar un servicio de calidad.

Aporte teórico de la investigación

Por el enfoque de la investigación, se requirió de una revisión extensa de la literatura disponible sobre el tema, a partir de la cual se realizó una selección de tópicos teóricos de interés para la temática a desarrollar, procediéndose a organizar esta información en una estructura teórica propia y específica en la que se fundamentó la investigación, identificándose los aspectos o dimensiones necesarias en el análisis de la variable clima organizacional.

En base a estas dimensiones fue seleccionado el instrumento que recogió adecuadamente la información sobre la expresión empírica del clima organizacional de la realidad constituida en el departamento de Diagnostico, Investigación y Docencia en atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño; la que al ser confrontada con la información teórica disponible, acercó al entendimiento de la variable estudiada en su realidad permitiendo la obtención de conocimientos teóricos propios de las investigaciones básicas sustantivas.

La estructura teórica construida y los conocimientos teóricos se integran e incrementan los conocimientos disponibles y constituyen los aportes teóricos de la investigación.

Aporte práctico de la investigación

En la medida que se brinde el valor teórico a los conocimientos hallados, se estimulará el desarrollo de nuevas investigaciones que abordarán aspectos aún no comprendidos en este tema. Eventualmente el acúmulo de los conocimientos, que constituyen un diagnóstico situacional, derivará en propuestas concretas o intervenciones para solucionar las complicaciones encontradas y superarlas, a las que deberá hallarse su nivel de eficacia o efectividad; es decir, el conocimiento teórico ahora disponible derivará en un conocimiento práctico en busca de soluciones a las distintas problemáticas sobre el clima de la organización.

Las implicancias prácticas de esta investigación permitirían que los servicios del Departamento de Docencia, Investigación en atención en Patología, cuenten con un mejor entorno laboral que trascienda en la práctica laboral, lo que se manifestaría en la productividad, el rendimiento del personal, en la calidad del trabajo y en la equidad, eficacia y eficiencia de la atención ofrecida a los usuarios.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General.

Identificar las diferencias que existen en la percepción del clima organizacional en función a las características sociodemográficas y las condiciones laborales del personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

OE1. Establecer las características sociodemográficas en el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.

OE2. Determinar las condiciones laborales para el personal en el Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.

- OE3.** Establecer la percepción sobre el clima de la organización **que tiene** el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017.
- OE4.** Describir el efecto de las características sociodemográficas sobre la percepción del clima de la organización, que presentan los trabajadores del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017.
- OE5.** Describir el efecto de las condiciones laborales sobre la percepción del clima de la organización, que presentan los trabajadores del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017.

II. Método

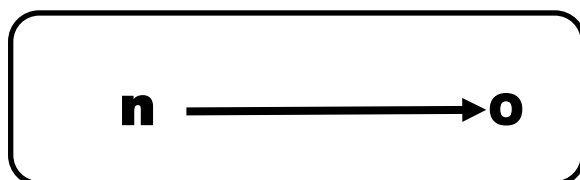
2.1 Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental en el cual no se manipularon las variables para producir cambio alguno en la forma como los colaboradores percibían el clima organizacional de su centro laboral, de acuerdo con Hernández et al.,2010, p.149, para quienes “se realizan sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”

Asimismo, fue un diseño transversal por cuanto los datos fueron recogidos una sola vez en un momento pre establecido al aplicarse el instrumento a la muestra, ya que, según Hernández et al.,2010, p.151 se busca “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”

Nivel o alcance de la investigación

Por otro lado, como el objetivo fue determinar la implicancia de las variables sociodemográficas en la forma como perciben el clima los colaboradores; es decir, se buscó diferenciar las percepciones y por tanto tuvo un alcance o nivel descriptivo al que se representó en el diagrama adjunto:



Dónde:
n: muestra de trabajadores
O: clima organizacional

Enfoque de la investigación

Según Hernández et al (2010, p.4) si se “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” el diseño establecido se enfoca desde una perspectiva cuantitativa, por lo cual sus resultados se expresaron numéricamente.

En la investigación si bien la variable clima organizacional es cualitativa por naturaleza, el recojo de datos se realizó a través de una escala tipo Likert lo que permitió *cuantificarlos*.

Método de la investigación

Se empleó el método descriptivo, sobre el cual Salkind (1998) consideró que en una investigación descriptiva se reseñan las características de un fenómeno existente, obteniéndose una imagen amplia de un fenómeno empleando un esquema estructurado para investigar las variables que intervienen.

La investigación descriptiva no sólo puede ser autosuficiente, sino también sirve de base para otras investigaciones, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de las diferencias.

Tipo de investigación

Se analizaron hechos concretos, objetivos, reales, medibles, siendo su propósito conocer la naturaleza de la asociación entre las variables estudiadas; por lo que correspondió a un estudio **básico**, asimismo se considera **sustantivo** por ser orientado al estudio de realidades concretas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable de estudio

En el estudio se analizó la percepción del clima organizacional que han desarrollado las personas que laboran en el Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017, teniendo en cuenta la presencia de variables intervinientes, como aspectos socio demográficos y las condiciones laborales que, de una u otra forma, inciden en esta percepción más aún si se considera la heterogeneidad de circunstancias a las que está sometida la población. Asimismo, esta variable de naturaleza cualitativa fue medida mediante una escala ordinal.

Definición conceptual del clima organizacional:

Para Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional corresponde a “los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización”.

Manifestaron también que el estilo de dirección es fundamental para percibir el clima de una organización, en referencia a la satisfacción que experimentan y al rendimiento laboral.

A partir de esta base, el Ministerio de Salud – Minsa (2008) en el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional define al Clima Organizacional como:

...las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (p.16)

De este concepto trasunta que, se lograría conocer lo que las personas piensan de su ambiente laboral e identificar las condiciones en las que desarrollan su trabajo, elaborándose a partir de ello planes encaminados a solucionar los aspectos negativos que suelen afectar el compromiso y la productividad del personal.

Definición operacional:

Para analizar la percepción que los trabajadores del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño han desarrollado sobre el clima organizacional, se consideró trabajar con el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional (Minsa, 2008) elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional y un equipo de expertos del Ministerio de Salud, el cual estaba basado en el modelo de Litwin y Stringer (1968) que considera como dimensiones del clima organizacional a 11 características que influyen en los comportamientos de los trabajadores. (pp.21-22)

1. Comunicación: entendida como las redes de comunicación que se establecen en la organización
2. Conflicto y cooperación: que analiza el nivel de colaboración entre colaboradores en su práctica laboral y los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización
3. Confort: presencia de un ambiente físico sano, agradable y suficiente.
4. Estructura: conformada por las reglas, procedimientos, trámites y otros factores que afectan el desarrollo de su trabajo
5. Identidad: Pertenencia desarrollada por la persona en la organización
6. Innovación: la capacidad de la organización para experimentar nuevos procesos buscando adecuar su ejecución a los nuevos cambios.
7. Liderazgo: Influencia en el comportamiento del personal conduciéndolos al logro de resultados.
8. Motivación: como mecanismo de inducción a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Intenciones y expectativas por las personas
9. Recompensa: Incentiva al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo
10. Remuneración: Se analiza la satisfacción por el pago que reciben por su labor.
11. Toma de decisiones: uso de la información para decidir en la organización.

A partir de estas dimensiones el Ministerio de Salud (2009) desarrolló una escala de opinión tipo Likert, con cinco posibilidades de respuesta en cada ítem; estableciendo a la vez una escala ordinal de tres niveles para medir a la variable.

Por su idoneidad, además del hecho de que ya había sido aplicada a los trabajadores de toda la organización, fue considerada como el instrumento en la investigación realizada.

2.2.2 Operacionalización del clima organizacional

Tabla 1.

Operacionalización de la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices de respuestas	Escala de medición
Comunicación	Redes de comunicación institucionales Se escuchan los reclamos en la dirección	1, 5, 32, 33, 34, 35, 36,	Totalmente en desacuerdo	Para la medición de la variable se estableció una escala ordinal de tres niveles:
Conflicto y cooperación	Los empleados colaboran entre si en su trabajo Los trabajadores reciben apoyo material Los trabajadores reciben apoyo humano	12, 14, 26, 39, 41, 44		
Confort	El ambiente de trabajo es sano El ambiente de trabajo es agradable	15, 47,		
Estructura	Las reglas, procedimientos y trámites son los necesarios La organización no es burocrática	2, 7, 28,	En desacuerdo	
Identidad	Las personas se sienten parte de la organización Asumen como suyos los objetivos institucionales	9, 10, 11, 13, 23, 32	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	Saludable
Innovación	Se experimentan cosas nuevas Se cambia la forma de hacer las cosas	5, 22, 42, 46, 48,	De acuerdo	Por mejorar
Liderazgo	Los jefes influyen en el comportamiento de los trabajadores	4, 8,		
Motivación	Existen condiciones para desarrollar un buen trabajo en la organización	6, 17, 19, 21, 24, 29, 30, 38, 40, 45,	Totalmente de acuerdo	No saludable
Recompensa	En la organización se premia el desempeño adecuado	20, 37, 44,		
Remuneración	El pago recibido está acorde al trabajo realizado	16, 18, 37, 49, 50, 51		
Toma de decisiones	Se analiza la información disponible Se deciden las acciones en base a la información	3, 25, 27, 31, 43,		

Tabla 2.

Aspectos sociodemográficos, laborales y condiciones de trabajo en los trabajadores del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017

Dimensiones	Indicadores		Escala
Aspectos sociodemográficos	Edad	Ordinal	Joven Adulto joven Adulto Adulto mayor
	Sexo	Nominal	Femenino Masculino
	Profesión	Nominal	Medico patólogo Secretaria Técnico administrativo Técnico laboratorio Técnico sanitario Tecnólogo medico
Aspectos laborales	Grupo ocupacional	Nominal	Administrativo Asistencial
	Condición laboral	Nominal	Nombrado Contratado
	Años de servicio en la institución	Intervalar	Menor tiempo Tiempo promedio Mayor tiempo

2.3 Población y muestra

Población

La población donde se realizó el estudio estaba conformada por 136 trabajadores entre profesionales y técnicos que se desempeñaba en el Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, con edades que fluctúan entre 26 y 67 años; el tiempo promedio de servicios en este grupo fue de 14,6 años. Se incluyeron en la población a trabajadores nombrados y contratados del área, que no habían sido procesados y no habían hecho uso de licencias en los dos últimos años.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula estadística de cálculo de muestras para poblaciones conocidas; en el estudio la muestra quedó conformada por 93 trabajadores distribuidos de acuerdo con su función y/o profesión.

DETERMINACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

CONSIDERANDO EL UNIVERSO FINITO

FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)

p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q

N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)

e = Error de estimación máximo aceptado

n = Tamaño de la muestra

INGRESO DE DATOS

Z =	1.96
p =	95%
q =	5%
N =	136
e =	3%

TAMAÑO DE MUESTRA

n =	93.00
-----	-------

95%	1.96
90%	1.65
91%	1.7
92%	1.76
93%	1.81
94%	1.89

Figura 1. Determinación del tamaño de la muestra

Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico estratificado, considerando como criterio de clasificación para los estratos las profesiones de los participantes, en tal sentido se

establecieron seis estratos, la distribución por estratos se muestra en la tabla adjunta:

Tabla 3.

Número de trabajadores según grupos ocupacionales

Grupo ocupacional		Total
Profesional	Tecnólogo médico	72
	Médico	6
Técnico	Técnico de laboratorio	9
	Técnico sanitario	3
Administrativo	Secretaria	2
	Técnico administrativo	1
Total		93

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. La encuesta:

Para seleccionar esta técnica primó el criterio de que la información que se trata de obtener tiene que ver con aspectos profesionales, personales y sociales de los participantes en la investigación; como en la investigación se buscaba conocer datos sociodemográficos, opinión sobre las condiciones laborales e intereses, motivaciones y expectativas que determinaban la percepción de clima organizacional.

Lo que interesaba conocer, eran las opiniones, vivencias personales y subjetivas de las personas sobre el tema de clima organizacional y las condiciones que existían en el departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño; por ello se consideró una técnica muy adecuada para realizar esta Investigación, a lo que se agrega el bajo costo y la simultaneidad de su aplicación.

2.4.2. Instrumento:

El recojo de la información se realizó en forma directa, al ser aplicado el instrumento construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA, con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones a los integrantes de la muestra, por la investigadora a cargo del estudio.

Estructura del instrumento

El instrumento consistió en una **escala de opinión similar a la de Rensis Likert**, con la que se pretendía conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional; fue construido en base a dos secciones: la de datos generales y el cuerpo de enunciados.

Datos generales

Se consignan en esta sección los datos personales y laborales de los integrantes de la muestra.

Enunciados

Se presentan 55 enunciados que miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio: Comunicación, Conflicto y cooperación, Confort, Estructura, Identidad, Innovación, Liderazgo, Motivación, Recompensa, Remuneración, Toma de decisiones.

2.4.3. Validación del instrumento

El instrumento empleado **ya había sido validado por el Comité técnico de clima organizacional**, según consta en el Documento técnico Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, de la Dirección General de Salud de las Personas, Dirección de Calidad en Salud (2009); fue validado por juicio de expertos, asimismo, a través de la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados; respecto a su **fiabilidad estadística** ésta se calculó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que alcanzó un valor cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares.

Para ratificar la validez establecida de la escala se evaluó su validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometió a la revisión de profesionales especializados en la Metodología de Investigación, los cuales consideraron que el instrumento era adecuado y por tanto procedía su aplicación.

Tabla 4.

Validez de escala de opinión de los trabajadores del departamento de Patología del Instituto nacional de salud del Niño

Jueces expertos		Criterios de evaluación:			Condición final	
Grado	Nombre	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mg.	Miluska Díaz Guevara	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dra.	Gladys Sánchez Huapaya	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dr.	Rodolfo Talledo Reyes	Si	Si	Si	Si	Aplicable

2.5. Método de análisis de datos

Considerando que, para Hurtado, (2000, p181) “El análisis tiene como propósito aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos”, se siguió el siguiente procedimiento:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron, codificaron organizaron y ordenaron los datos en una base de datos.

2do paso: Análisis descriptivo de los datos: se procedió al análisis de los parámetros descriptivos y de las frecuencias de los casos. Se presentaron los resultados ordenados en tablas de frecuencias y en figuras estadísticas.

3er paso: Análisis estadístico de los datos: se relacionaron los valores para las características sociodemográficas y condiciones laborales con las percepciones del clima en tablas de contingencia y se confirmó la relación mediante la prueba chi cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

Se consideraron los principios o guías éticas de autonomía, de no maleficencia, de beneficencia y de justicia, inherentes a toda investigación social.

El principio de autonomía se estableció que en el ámbito de la investigación la prioridad estriba en el respeto que se debe a los valores, criterios y preferencias de los que participaron en el estudio, por ello se les ofreció la información suficiente para que tomen una decisión razonada acerca de los posibles beneficios y costos de su participación.

El principio de no maleficencia determinó que ningún aspecto de la investigación causará algún tipo de daño a los participantes o a cualquier persona o institución relacionada al estudio.

El principio de beneficencia el producto derivado de su participación fue comunicado a los participantes y a la institución, para su uso y aprovechamiento respectivo.

El principio de justicia exigió el derecho a un trato de equidad, a la privacidad, anonimato y confidencialidad.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Características sociodemográficas

Edad de los trabajadores

Los datos obtenidos permitieron establecer que el grupo de edad predominante es el adulto joven, siendo el grupo adulto el segundo en proporción, entre los trabajadores del INSN.

Tabla 5.

Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo con los grupos etarios en el 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Joven	9	9,7%
Adulto joven	45	48,4%
Adulto	35	37,6%
Adulto mayor	4	4,3%
Total	93	100,0%

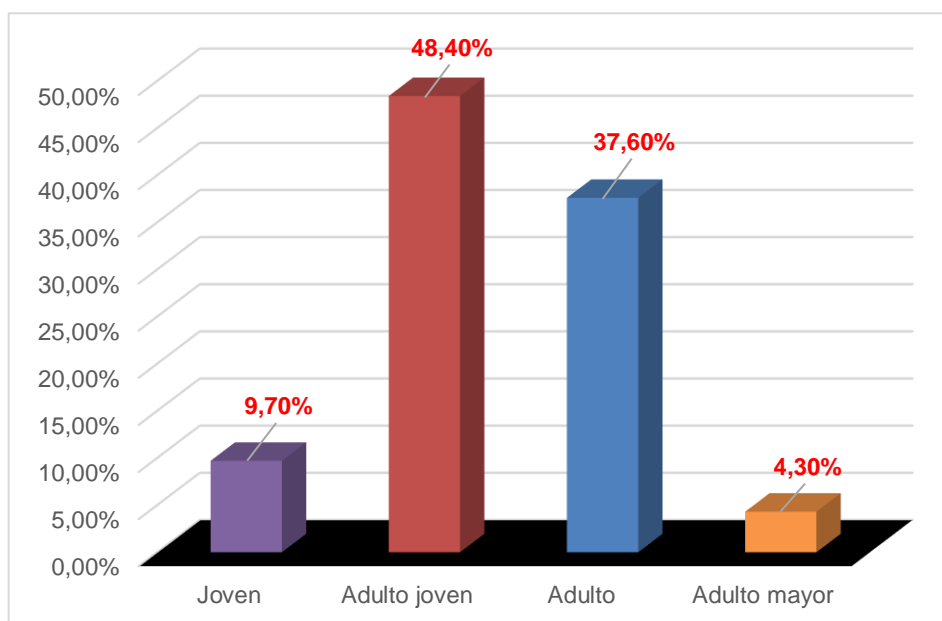


Figura 2. Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo con los grupos etarios en el 2017.

Sexo de los trabajadores

De los datos de la tabla 2, se observa que entre los trabajadores del INSN, predomina el sexo femenino.

Tabla 6.

Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo al sexo en el 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	72	77,4%
Masculino	21	22,6%
Total	93	100,0%

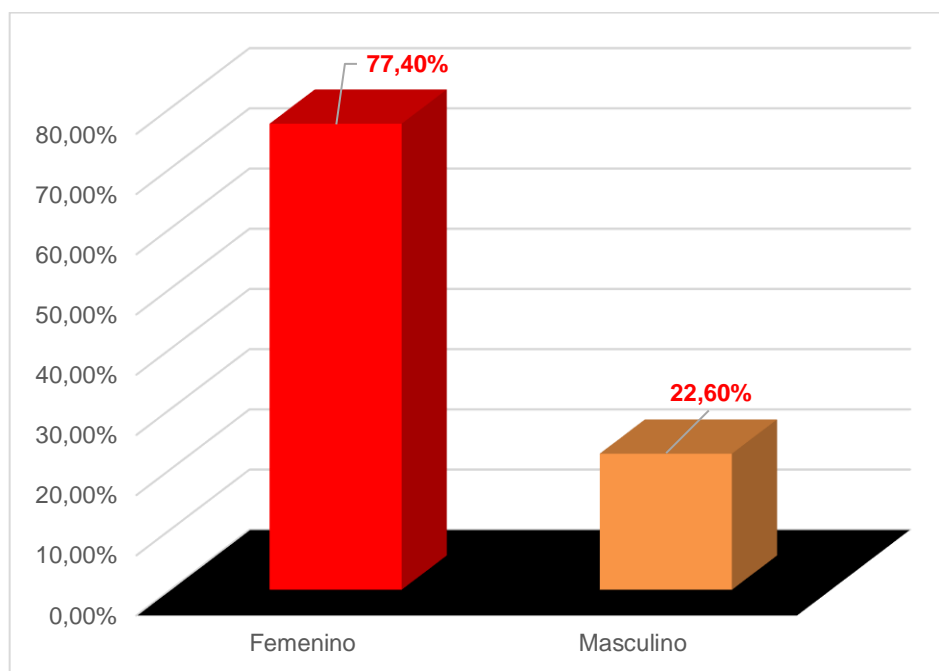


Figura 3. Proporción de trabajadores del INSN de acuerdo con el sexo en el 2017

Profesiones en los trabajadores

De los datos de la tabla 3, se observa que entre los trabajadores del INSN, la profesión predominante es la de tecnólogo médico; siendo los de menor frecuencia el de técnico administrativo, secretaria y técnico sanitario.

Tabla 7.

Profesión de los trabajadores del INSN

	Frecuencia	Porcentaje
Medico patólogo	6	6,5%
Secretaria	2	2,2%
Técnico administrativo	1	1,1%
Técnico laboratorio	9	9,7%
Técnico sanitario	3	3,2%
Tecnólogo medico	72	77,4%
Total	93	100,0%

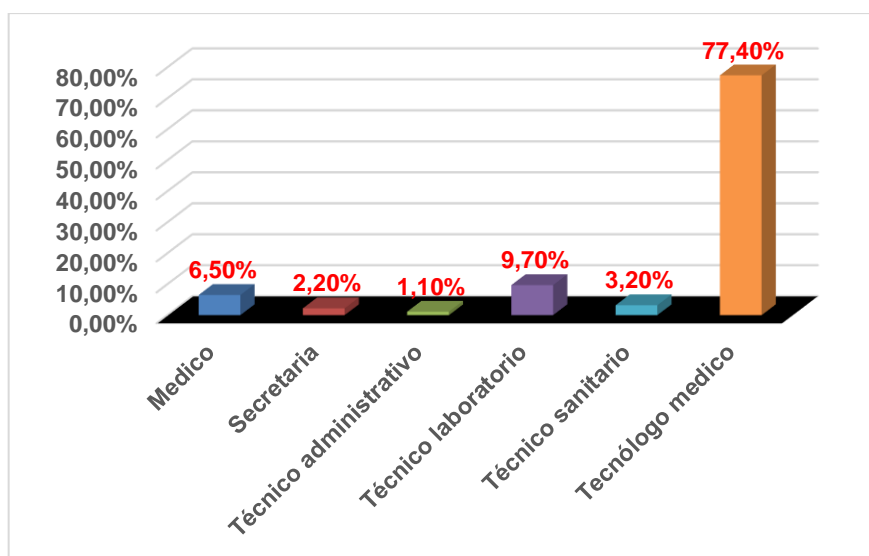


Figura 4. Profesión de los trabajadores del INSN

3.1.2 Características laborales

De los datos de la tabla 4, se observa que el mayor número de los trabajadores del INSN, pertenecen al grupo asistencial.

Tabla 8.

Grupo ocupacional al que pertenecen los trabajadores del INSN

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	3	3,2%
Asistencial	90	96,8%
Total	93	100,0%

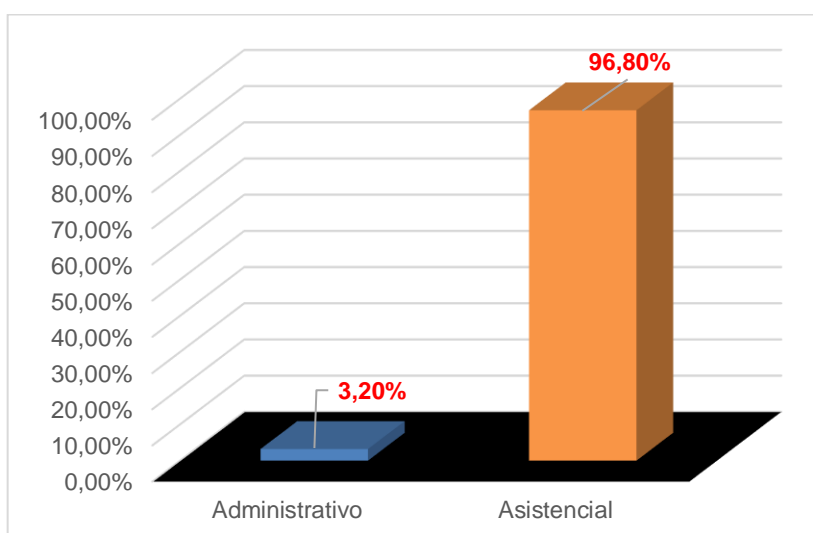


Figura 5. Grupo ocupacional al que pertenecen los trabajadores del INSN

Condición laboral

De los datos de la tabla 5, se observa que la condición laboral de la mayoría de los trabajadores del INSN, son nombrados.

Tabla 9.

Condición laboral de los trabajadores del INSN

	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	64	68,8%
Contratado	29	31,2%
Total	93	100,0%

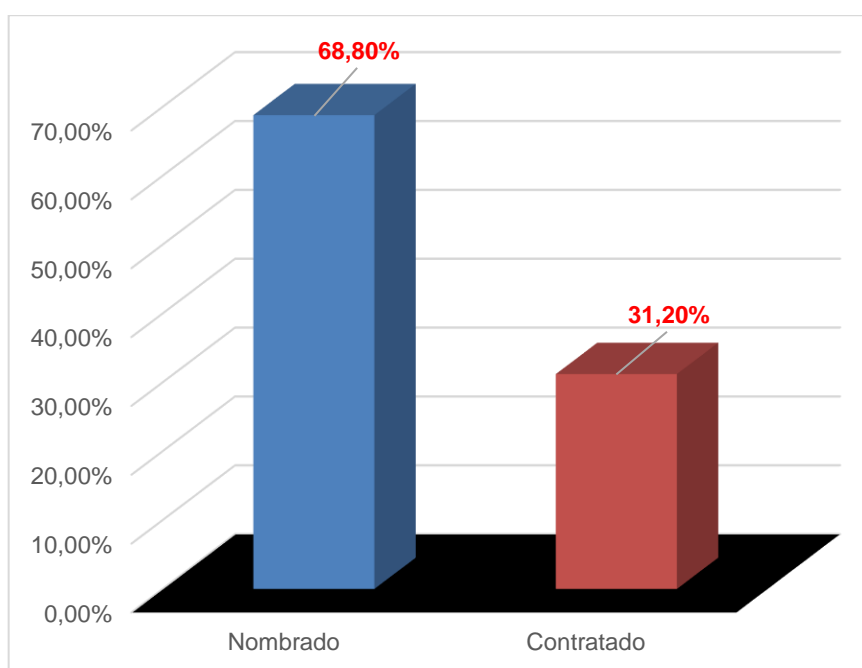


Figura 6. Condición laboral de los trabajadores del INSN

Tiempo de servicio

De los datos de la tabla 6, se observa que el mayor número de trabajadores del INSN, presentan el mayor tiempo de servicio en la institución.

Tabla 10.

Tiempo de servicio de los trabajadores del INSN

	Frecuencia	Porcentaje
Menor tiempo	20	21,5%
Mayor tiempo	73	78,5%
Total	93	100,0%

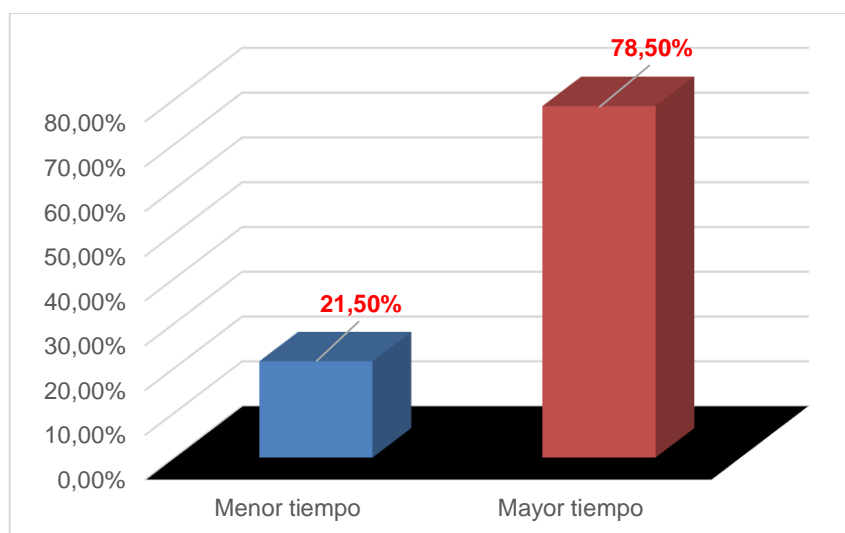


Figura 7. Tiempo de servicio de los trabajadores del INSN

3.1.1. Variable Clima organizacional

De los datos de la tabla 7, respecto al clima organizacional percibido por los trabajadores del INSN, resalta el nivel por mejorar con 83,9%.

Tabla 11.

Clima organizacional percibido por los trabajadores del INSN

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	1	1,1%
Por mejorar	78	83,9%
Saludable	14	15,1%
Total	93	100,0%

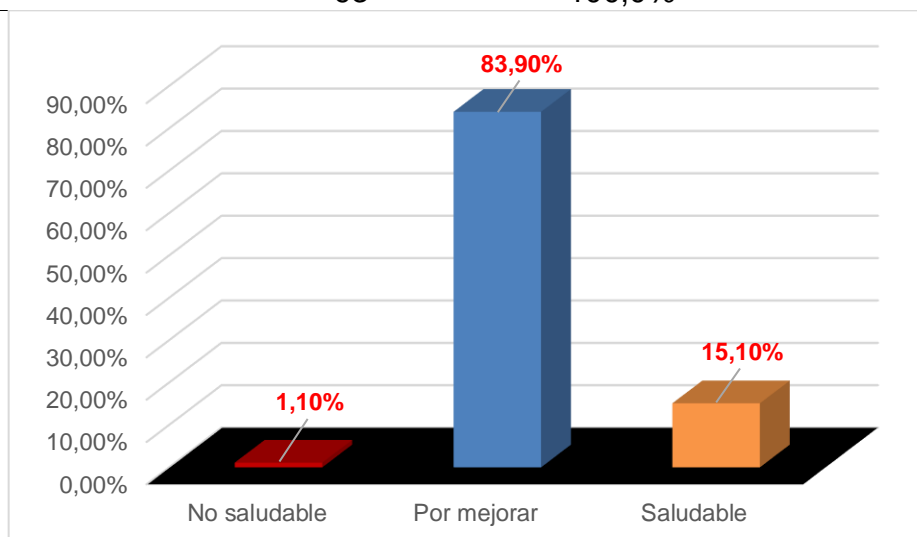


Figura 8. Clima organizacional percibido por los trabajadores del INSN

Aspectos del clima organizacional

De los datos de la tabla 8, respecto a los aspectos evaluados del clima organizacional percibido por los trabajadores del INSN, en los tres aspectos la cultura de la organización, el diseño organizacional y el potencial humano se ubican para la mayoría de los participantes del estudio en el nivel por mejorar con valores porcentuales entre 63,4% y 81,7%, con tendencia al nivel saludable.

Tabla 12.

Aspecto del clima organizacional percibidos por los trabajadores del INSN

	Cultura de la organización	Diseño organizacional	Potencial humano
No saludable	1,1%	0,0%	9,7%
Por mejorar	63,4%	81,7%	78,5%
Saludable	35,5%	18,3%	11,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

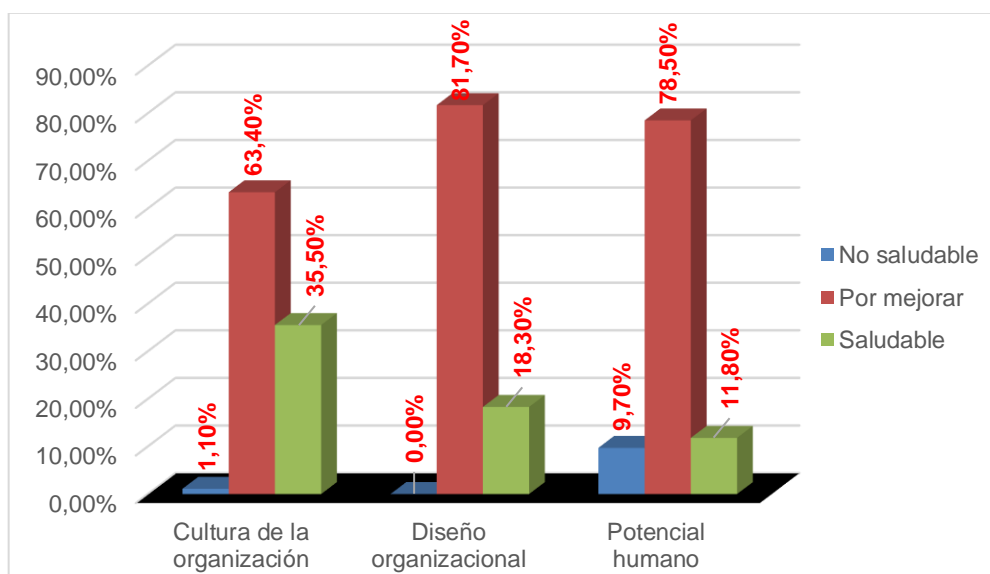


Figura 9. Aspecto del clima organizacional percibidos por los trabajadores del INSN

3.2 Variabilidad de la percepción de clima organizacional

3.2.1 Clima organizacional según características sociodemográficas

Clima organizacional según edades

De los datos de la tabla 9 se deduce que en los jóvenes adultos jóvenes y adultos predominó la percepción de que el clima se debe mejorar; mientras que para el adulto mayor el clima es considerado saludable. En general a mayor edad mejor percepción del clima organizacional.

Tabla 13.

Clima organizacional en función de la edad de los trabajadores de INSN

Edad	Clima organizacional			Total
	No saludable	Por mejorar	Saludable	
Joven	11,1%	88,9%	0,0%	100,0%
Adulto joven	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Adulto	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
Adulto mayor	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	1,1%	83,9%	15,1%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 10, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables edad y clima organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 14.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,308	6	,000
Razón de verosimilitud	41,365	6	,000
N de casos válidos	93		

Clima organizacional según sexo

De los datos de la tabla 11, se observa que independientemente del sexo, los trabajadores del INSN califican al clima en el nivel por mejorar. No existiendo influencia del sexo en la percepción del clima.

Tabla 15.

Percepción del clima organizacional de acuerdo al sexo de trabajadores de INSN

		Clima organizacional			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
sexo	Femenino	1,4%	81,9%	16,7%	100,0%
	Masculino	0,0%	90,5%	9,5%	100,0%
	Total	1,1%	83,9%	15,1%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 12, se tiene un p valor 0,611; este indica que las variables sexo y clima organizacional no se encuentran asociadas.

Tabla 16.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,984	2	0,611
Razón de verosimilitud	1,262	2	0,532
N de casos válidos	93		

Clima organizacional según profesiones

De los datos de la tabla 13, se observa que los profesionales y técnicos mantienen una posición más crítica considerando que el clima está en el nivel por mejorar, a diferencia, la secretaria percibió que el clima es saludable. En general se puede deducir que la percepción del clima no es independiente a la profesión del trabajador.

Tabla 17.

Percepción del clima organizacional de acuerdo a la profesión de los trabajadores

		Clima organizacional			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Profesión	Médico	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
	Tecnólogo médico	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
	Técnico laboratorio	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	Técnico sanitario	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Secretaria	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Técnico administrativo	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	1,1%	83,9%	15,1%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 14, se tiene un p valor 0,010; este indica que las variables profesión y clima organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 18.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,146	10	0,010
Razón de verosimilitud	14,789	10	0,140
N de casos válidos	93		

3.2.2 Clima organizacional según características laborales

Clima organizacional según grupo ocupacional o funciones

De los datos de la tabla 15 se observa que en el personal administrativo predomina la percepción de que el clima es saludable a diferencia del personal asistencial, en los que predomina la percepción de que el clima debe mejorar. Es posible establecer que el grupo ocupacional al que pertenece el trabajador ejerce influencia sobre la percepción del clima.

Tabla 19.

Percepción del Clima organizacional según grupos ocupacionales del INSN

		Clima organizacional			
		No saludable	Por mejorar	Saludable	Total
Grupo ocupacional	Administrativo	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Asistencial	1,1%	85,6%	13,3%	100,0%
	Total	1,1%	83,9%	15,1%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 16, se tiene un p valor 0,039; este indica que las variables grupo ocupacional y clima organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 20.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,463	2	,039
Razón de verosimilitud	4,322	2	,115
N de casos válidos	93		

Clima organizacional según condición laboral de los trabajadores

En los datos de la tabla 17 se observa que tanto en el personal nombrado como en el contratado se percibió mayormente que el clima debe mejorar, siendo menor el porcentaje que lo consideró saludable. Se concluye que la condición laboral de los trabajadores influyó débilmente en la percepción del clima.

Tabla 21.

Percepción del Clima organizacional según condición laboral de los trabajadores

		Clima organizacional			
		No saludable	Por mejorar	Saludable	Total
Condición laboral	Nombrado	0,0%	79,7%	20,3%	100,0%
	Contratado	3,4%	93,1%	3,4%	100,0%
	Total	1,1%	83,9%	15,1%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 18, se tiene un p valor 0,041; este indica que las variables condición laboral y clima organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 22.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,406	2	,041
Razón de verosimilitud	7,593	2	,022
N de casos válidos	93		

Clima organizacional según tiempo de servicio de los trabajadores

En los datos de la tabla 19 se observa que, tanto el personal que tiene menos tiempo de permanencia en la institución, como el de mayor tiempo de permanencia percibieron mayormente que el clima debe mejorar. Se observa que un bajo porcentaje de trabajadores con menor tiempo de permanencia consideraron al clima como no saludable a diferencia de un grupo un poco mayor de trabajadores con mayor tiempo de permanencia que lo consideraron saludable. Se deduce a partir de ello que el tiempo de servicio o permanencia tiene una débil influencia sobre la percepción del clima.

Tabla 23.

Percepción del Clima organizacional según tiempo de permanencia en el INSN

		Clima organizacional			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Tiempo de permanencia en la institución	Menor tiempo	5,0%	95,0%	0,0%	100,0%
	Mayor tiempo	0,0%	80,8%	19,2%	100,0%
	Total	1,1%	83,9%	15,1%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 20, se tiene un p valor 0,020; este indica que las variables tiempo de permanencia en la institución y clima organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 24.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,862	2	,020
Razón de verosimilitud	10,219	2	,006
N de casos válidos	93		

3.2.3 Percepción de cultura organizacional según características**sociodemográficas****Cultura organizacional según edad de los trabajadores**

En los datos de la tabla 21 se observa que para las personas de menor edad la percepción es que la cultura de la organización debe mejorar; en las personas de mayor edad se considera que la cultura de la organización es saludable. Se deduce que la edad ejerce influencia sobre la percepción de la cultura.

Tabla 25.

Percepción de la cultura organizacional según edad de los trabajadores

		Cultura de la organización			
		No saludable	Por mejorar	Saludable	Total
Edad	Joven	11,1%	88,9%	0,0%	100,0%
	Adulto joven	0,0%	93,3%	6,7%	100,0%
	Adulto	0,0%	25,7%	74,3%	100,0%
	Adulto mayor	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	1,1%	63,4%	35,5%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 22, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables grupo edad y cultura de la organización se encuentran asociadas.

Tabla 26.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,248	6	,000
Razón de verosimilitud	62,919	6	,000
N de casos válidos	93		

Cultura organizacional según sexo de los trabajadores

En los datos de la tabla 23 se observa que mayormente tanto para las mujeres como para los hombres la cultura debe mejorar, igualmente en menor porcentaje la cultura de la organización es saludable. Siendo los resultados similares se concluye que el sexo no es determinante en la percepción de la cultura.

Tabla 27.

Percepción de la cultura organizacional según sexo de los trabajadores

		Cultura de la organización			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Sexo	Femenino	1,4%	61,1%	37,5%	100,0%
	Masculino	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Total	1,1%	63,4%	35,5%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 24, se tiene un p valor 0,628; este indica que las variables sexo y cultura de la organización no se encuentran asociadas.

Tabla 28.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,930	2	,628
Razón de verosimilitud	1,161	2	,560
N de casos válidos	93		

Cultura organizacional según profesión de los trabajadores

En los datos de la tabla 25 se observa que, en profesionales y técnicos sanitarios mayormente se considera que la cultura debe mejorar; sin embargo, es importante el porcentaje que consideran que es saludable. A nivel administrativo las opiniones son divididas, para la secretaria es saludable la cultura mientras que los técnicos en administración opinaron que esta debe mejorar.

es administrativos, técnico sanitario y tecnólogo médico, ubican la cultura de la organización en el nivel por mejorar, con tendencia a saludable; mientras que las secretarias lo califican en el nivel saludable. Asimismo, los médicos y los técnicos

de laboratorios califican por igual en los niveles por mejorar y saludable. Estos resultados indican que de haber influencia de la profesión sobre la cultura ésta sería débil.

Tabla 29.

Percepción de cultura de la organización según profesión de los trabajadores

		Cultura de la organización			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Profesión	Médico	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Tecnólogo médico	0,0%	68,1%	31,9%	100,0%
	Técnico sanitario	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Técnico laboratorio	11,1%	44,4%	44,4%	100,0%
	Secretaria	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Técnico administrativo	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	1,1%	63,4%	35,5%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 26, se tiene un p valor 0,123; este indica que las variables profesión y cultura de la organización no se encuentran asociadas.

Tabla 30.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,261	10	,123
Razón de verosimilitud	11,430	10	,325
N de casos válidos	93		

3.2.4 Percepción de cultura organizacional según características laborales

Cultura organizacional según grupo ocupacional

En los datos de la tabla 26 se observa que, para el personal administrativo predomina la percepción de que la cultura es saludable y para el personal asistencial predomina la percepción de que la cultura debe mejorar, en consecuencia, la función laboral influyó sobre la percepción.

Tabla 31.

Percepción de cultura de la organización según grupos ocupacionales

		Cultura de la organización			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Grupo ocupacional	Administrativo	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Asistencial	1,1%	64,4%	34,4%	100,0%
	Total	1,1%	63,4%	35,5%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 22, se tiene un p valor 0,515; este indica que las variables grupo ocupacional y cultura de la organización no se encuentran asociadas.

Tabla 32.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,326	2	,515
Razón de verosimilitud	1,278	2	,528
N de casos válidos	93		

Cultura organizacional según condición laboral

En los datos de la tabla 28 se observa que en los trabajadores nombrados la percepción de la cultura organizacional se halla repartida en proporciones cercanas, entre saludable y que debe mejorar. A diferencia, en los contratados predominó fuertemente el criterio que la cultura debe mejorar, llegando incluso un 3,4% a considerar que la cultura de la organización no era saludable; pero contrariamente un 6,9% si la consideró saludable. Las diferencias entre ambos grupos indicaron que la condición laboral si influye sobre la percepción que los trabajadores tienen de la cultura en la organización.

Tabla 33.

Percepción de cultura de la organización según condición laboral

		Cultura de la organización			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Condición laboral	Nombrado	0,0%	51,6%	48,4%	100,0%
	Contratado	3,4%	89,7%	6,9%	100,0%
	Total	1,1%	63,4%	35,5%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 29, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables condición laboral y cultura de la organización se encuentran asociadas.

Tabla 34.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,477	2	,000
Razón de verosimilitud	19,375	2	,000
N de casos válidos	93		

Cultura organizacional según tiempo de permanencia

En los datos de la tabla 30 se observa que menor tiempo de permanencia en la institución la percepción tiende a considera que la cultura debe mejorar y a mayor tiempo de permanencia en la institución, la percepción entre que debe mejorar y que es saludable se halla repartida en porcentajes cercanos. Estos resultados permiten aceptar que el tiempo de permanencia tuvo influencia sobre la percepción de la cultura.

Tabla 35.

Cultura de la organización vs tiempo de permanencia en la institución de los trabajadores de INSN

		Cultura de la organización			
		No saludable	Por mejorar	Saludable	Total
Tiempo de permanencia en la institución	de Menor tiempo	5,0%	85,0%	10,0%	100,0%
	Mayor tiempo	0,0%	57,5%	42,5%	100,0%
	Total	1,1%	63,4%	35,5%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 31, se tiene un p valor 0,006; este indica que las variables tiempo de permanencia en la institución y cultura de la organización se encuentran asociadas.

Tabla 36.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,180	2	,006
Razón de verosimilitud	10,882	2	,004
N de casos válidos	93		

3.2.5 Diseño organizacional según las características sociodemográficas

Diseño organizacional según edades

En los datos de la tabla 32 se observa que al igual que en las otras dimensiones cuanto mayor es la edad mejor es la percepción que se tiene del diseño de la organización; en el grupo adulto un porcentaje cercano a un tercio del grupo y todos los adultos mayores consideraron que el diseño era saludable. Estos datos indican que la edad si influye en la percepción del diseño.

Tabla 37.

Diseño organizacional según edad de los trabajadores del INSN

		Diseño organizacional		
		Por mejorar	Saludable	Total
Edad	Joven	100,0%	0,0%	100,0%
	Adulto joven	100,0%	0,0%	100,0%
	Adulto	62,9%	37,1%	100,0%
	Adulto mayor	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	81,7%	18,3%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 33, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables grupo edad y diseño organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 38.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,298	3	,000
Razón de verosimilitud	42,283	3	,000
N de casos válidos	93		

Diseño organizacional según sexo

En los datos de la tabla 34 se observa que en ambos sexos predomina la percepción de que el diseño de la organización debe mejorar, con un menor porcentaje que opina que es saludable. Esto estaría indicando que el sexo no influye sobre la percepción del diseño.

Tabla 39.

Diseño organizacional según sexo de los trabajadores de INSN

		Diseño organizacional		
		Por mejorar	Saludable	Total
Sexo	Femenino	80,6%	19,4%	100,0%
	Masculino	85,7%	14,3%	100,0%
	Total	81,7%	18,3%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 33, se tiene un p valor 0,590; este indica que las variables sexo y diseño organizacional no se encuentran asociadas.

Tabla 40.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,290	1	,590
Razón de verosimilitud	,047	1	,828
N de casos válidos	93		

Diseño organizacional según profesión

En los datos de la tabla 36 se observa una fuerte predominancia en profesionales y técnicos por considerar que el diseño debe mejorar; en el caso de la secretaria se mantiene la percepción de que es saludable al igual que en menor porcentaje en todos los grupos. No se considera entonces que la profesión ejerza influencia.

Tabla 41.

Diseño organizacional según profesión de los trabajadores del INSN

		Diseño organizacional		
		Por mejorar	Saludable	Total
Profesión	Médico	83,3%	16,7%	100,0%
	Secretaria	0,0%	100,0%	100,0%
	Técnico administrativo	100,0%	0,0%	100,0%
	Técnico laboratorio	77,8%	22,2%	100,0%
	Técnico sanitario	66,7%	33,3%	100,0%
	Tecnólogo médico	84,7%	15,3%	100,0%
	Total	81,7%	18,3%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 33, se tiene un p valor 0,071; este indica que las variables profesión y diseño organizacional no se encuentran asociadas.

Tabla 42.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,158	5	,071
Razón de verosimilitud	8,143	5	,149
N de casos válidos	93		

3.2.6 Percepciones del diseño organizacional según características laborales.

Diseño organizacional según grupo ocupacional

En los datos de la tabla 38 se observa que, el personal administrativo mayormente ubica al diseño organizacional en el nivel saludable, mientras que el grupo asistencial, consideró que el diseño organizacional debe mejorar. En consecuencia, el pertenecer a un grupo ocupacional si ejerce influencia sobre el diseño de la organización.

Tabla 43.

Diseño organizacional según grupo ocupacional de los trabajadores del INSN

		Diseño organizacional		
		Por mejorar	Saludable	Total
Grupo ocupacional	Administrativo	33,3%	66,7%	100,0%
	Asistencial	83,3%	16,7%	100,0%
	Total	81,7%	18,3%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 39, se tiene un p valor 0,028; este indica que las variables grupo ocupacional y diseño organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 44.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,859	1	,028
Razón de verosimilitud	2,088	1	,148
N de casos válidos	93		

Diseño organizacional según condición laboral

En los datos de la tabla 40 se observa que, independientemente a la condición laboral, mayoritariamente consideran que el diseño organizacional debe mejorar, siendo en los nombrados que existe un porcentaje importante que consideró que era saludable. Los datos permiten considerar que existe una influencia débil de la condición laboral.

Tabla 45.

Diseño organizacional según condición laboral de los trabajadores del INSN

		Diseño organizacional		
		Por mejorar	Saludable	Total
Condición laboral	Nombrado	75,0%	25,0%	100,0%
	Contratado	96,6%	3,4%	100,0%
	Total	81,7%	18,3%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 33, se tiene un p valor 0,013; este indica que las variables condición laboral y diseño organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 46.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,205	1	,013
Razón de verosimilitud	4,846	1	,028
N de casos válidos	93		

Diseño laboral según tiempo de permanencia de los trabajadores del INSN

En los datos de la tabla 42 se observa que en todos los trabajadores con menor tiempo de permanencia en la institución consideraron que el diseño de la organización debe mejorar; en la mayoría de los trabajadores con mayor tiempo de permanencia igualmente consideraron que debe mejorar, ubican el diseño organizacional en el nivel por mejorar, aunque un 23% de ello consideró que el diseño era saludable. En consecuencia, el tiempo de permanencia influye en la percepción del diseño.

Tabla 47.

Diseño organizacional según tiempo de permanencia de los trabajadores

		Diseño organizacional		
		Por mejorar	No saludable	Total
Tiempo de permanencia en la institución	Menor tiempo	100,0%	0,0%	100,0%
	Mayor tiempo	76,7%	23,3%	100,0%
	Total	81,7%	18,3%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 33, se tiene un p valor 0,017; este indica que las variables tiempo de permanencia y diseño organizacional se encuentran asociadas.

Tabla 48.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,699	1	,017
Razón de verosimilitud	4,247	1	,039
N de casos válidos	93		

3.2.7 Percepción del potencial humano según características**sociodemográficas****Potencial humano según edades**

En los datos de la tabla 44 se observa que, el grupo joven califica al potencial humano como no saludable; mientras que los grupos adulto joven y adulto consideraron que el potencial humano debe mejorar; a diferencia los integrantes del grupo adulto mayor lo consideraron saludable. En general la edad si influye sobre la percepción del potencial humano.

Tabla 49.

Potencial humano según edades de los trabajadores del INSN

		Potencial humano		
		No saludable	Por mejorar	Saludable
Edad	Joven	66,7%	33,3%	0,0%
	Adulto joven	6,7%	93,3%	0,0%
	Adulto	0,0%	80,0%	20,0%
	Adulto mayor	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	9,4%	78,1%	12,5%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 45, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables grupo edad y potencial humano se encuentran asociadas.

Tabla 50.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,805	6	,000
Razón de verosimilitud	55,824	6	,000
N de casos válidos	93		

Potencial humano según sexo

En los datos de la tabla 46 se observa que, independientemente al sexo, el potencial humano se considera que debe mejorar, sólo en mujeres se observa que un 12,5% de ellas lo consideran no saludable y otro porcentaje similar lo consideró saludable.

Tabla 51.

Percepción del potencial humano según el sexo de los trabajadores del INSN

		Potencial humano			
		No saludable	Por mejorar	Saludable	Total
Sexo	Femenino	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
	Masculino	0,0%	90,5%	9,5%	100,0%
	Total	9,7%	78,5%	11,8%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 47, se tiene un p valor 0,198; este indica que las variables grupo sexo y potencial humano no se encuentran asociadas.

Tabla 52.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,243	2	,198
Razón de verosimilitud	5,214	2	,074
N de casos válidos	93		

Potencial humano según profesión

En los datos de la tabla 48 se observa que, todos los profesionales, consideran que el potencial humano mejorar, con tendencia a saludable; con excepción de secretarías que ubican en la misma cantidad en los niveles por mejorar y saludable; los técnicos administrativos lo califican en el nivel no saludable.

Tabla 53.

Percepción del potencial humano según profesión de los trabajadores de INSN

Profesión		Potencial humano			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Médico		16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
Tecnólogo médico		6,9%	84,7%	8,3%	100,0%
Técnico laboratorio		22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
Técnico sanitario		0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Secretaria		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Técnico administrativo		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		9,7%	78,5%	11,8%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 49, se tiene un p valor 0,043; este indica que las variables profesión y potencial humano se encuentran asociadas.

Tabla 54.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,787	10	,043
Razón de verosimilitud	12,722	10	,240
N de casos válidos	93		

3.2.8 Percepción del potencial humano según características laborales

Potencial humano según grupo ocupacional

En los datos de la tabla 50 se observa que, para el personal administrativo califican al potencial humano en cantidades porcentuales iguales en los tres niveles, y el personal asistencial, ubican al potencial humano en el nivel por mejorar, con

tendencia a saludable. Es decir, no puede afirmarse que el pertenecer a un grupo ocupacional influye en la percepción del potencial humano.

Tabla 55.

Potencial humano vs grupo ocupacional de los trabajadores de INSN

		Potencial humano			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Grupo ocupacional	Administrativo	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Asistencial	8,9%	80,0%	11,1%	100,0%
	Total	9,7%	78,5%	11,8%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 51, se tiene un p valor 0,149; este indica que las variables grupo ocupacional y potencial humano no se encuentran asociadas.

Tabla 56.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,810	2	,149
Razón de verosimilitud	2,958	2	,228
N de casos válidos	93		

Potencial humano según condición laboral

En los datos de la tabla 52 se observa que, los nombrados ubican el potencial humano en el nivel por mejorar, con tendencia a saludable; mientras que los contratados con tendencia al nivel no saludable. Indican estos datos que si influye la condición laboral.

Tabla 57.

Percepción del potencial humano según condición laboral de los trabajadores

		Potencial humano			Total
		No saludable	Por mejorar	Saludable	
Condición laboral	Nombrado	1,6%	82,8%	15,6%	100,0%
	Contratado	27,6%	69,0%	3,4%	100,0%
	Total	9,7%	78,5%	11,8%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 53, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables condición laboral y potencial humano se encuentran asociadas.

Tabla 58.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,955	2	,000
Razón de verosimilitud	16,715	2	,000
N de casos válidos	93		

Potencial humano según tiempo de permanencia

En los datos de la tabla 54 se observa que los trabajadores con menor tiempo de permanencia en la institución consideraron que el potencial humano debe mejorar al igual que la mayoría de los que tienen mayor tiempo de permanencia en la institución, aunque en este grupo un 15% de ellos consideraron que el potencial humano es saludable. Por tanto es posible considerar que el tiempo de permanencia si influyó en la percepción que tienen los trabajadores sobre el potencial humano.

Tabla 59.

Percepción del potencial humano según tiempo de permanencia en la institución de los trabajadores del INSN

		Potencial humano			
		No saludable	Por mejorar	Saludable	Total
Tiempo de permanencia en la institución	Menor tiempo	35,0%	65,0%	0,0%	100,0%
	Mayor tiempo	2,7%	82,2%	15,1%	100,0%
	Total	9,7%	78,5%	11,8%	100,0%

Del valor del coeficiente chi cuadrado de Pearson consignado en la tabla 45, se tiene un p valor 0,000; este indica que las variables tiempo de permanencia en la institución y potencial humano se encuentran asociadas.

Tabla 60.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,488	2	,000
Razón de verosimilitud	18,895	2	,000
N de casos válidos	93		

IV. Discusión

Al advertir las diferencias en las percepciones del clima organizacional del personal del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, se consideró apriorísticamente que aspectos socio demográficos, así como factores de índole laboral estarían influenciado en alguna forma en la construcción de esta percepción. Tales supuestos, debieron ser comprobados, mediante la investigación cuantitativa descriptiva desarrollada.

Características de los aspectos sociodemográficos en el área de patología del INSN

Se halló que la población predominante estaba conformada por grupos adultos, entre jóvenes adultos y adultos maduros en un porcentaje de 86%; así también las mujeres predominaban en la población con un 77,4% en igual porcentaje que los(as) tecnólogos(as) médicos(as), lo que era de esperar por los servicios que presta el área analizada.

Condiciones laborales en el área de patología del INSN

Respecto a los aspectos o factores laborales, se halló que un 96,8% pertenecían al grupo de trabajadores asistenciales y el 68,8% del personal era nombrado, es decir gozaban de estabilidad laboral en su puesto de trabajo; asimismo, el 78,5% de ellos tenía un tiempo de servicios mayor al tiempo promedio en el área.

El clima organizacional en el área de patología del INSN

Se consideraron tres tipos de percepciones respecto al clima, no saludable, por mejorar y saludable, encontrándose que predominó en los trabajadores el criterio de que el clima debía mejorar, sin mayor precisión, lo que probablemente obedeció a que se consideraron muy pocos niveles en la medición de esta variable, no dando oportunidad a los trabajadores a ser más precisos en su respuesta. Esto podría explicarse a partir de los cuatro rasgos que presenta el clima organizacional según el MINSA (2009) especialmente el referido a los cambios estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión que pueden ser motivo de alteración del clima organizacional, lo que habría influenciado en la percepción de los trabajadores sobre él.

Igualmente se consideró analizar tres aspectos en cuanto al clima, la cultura de la organización, el diseño que tiene la organización y su potencial humano, hallándose que, la percepción en todos ellos fue que debían mejorar y en menor porcentaje opinaron que eran saludables, más la cultura que los otros dos aspectos, lo que según Brunet (2004) podría deberse a que el clima organizacional es el espejo de la conducta, capacidades y valores que, tienen los trabajadores al interior de sus instituciones, y siendo el sector salud, un gremio convulsionado por las condiciones laborales en que debe desempeñarse, no sorprende que se asuma una actitud por demás crítica, de las condiciones del clima.

Por otro lado, los resultados hallados en alguna medida se confirman con el trabajo de Monteza (2012) quién halló que para el 42% de su población de estudio existía un clima medianamente favorable, lo que en el estudio realizado equivale a la percepción de que debe mejorar y llegó a un 83,9%.

Efecto de las variables sociodemográficas sobre la percepción del clima

Se halló que la edad estaba asociada con el clima, encontrándose que mientras que en los grupos jóvenes y adultos se consideró que el clima debía mejorar, llegando a un 83,9% de trabajadores; el 15,1% entre adultos y adultos mayores categóricamente afirmaron que éste era saludable.

Con respecto al sexo, el p valor de 0,611 indicó que no estaba asociado con la percepción del clima, es decir que esta no dependía de la condición de hombre o de mujer. En ambos casos predominó el criterio de que el clima debería mejorar, con 90, 5% y 81,9% respectivamente.

Los resultados mostraron que independientemente de la profesión se percibía que el clima debería mejorar, llegando al 83,9% de profesionales y técnicos que compartían la percepción, a excepción de la secretaria, la que probablemente por su rol y cercanía con las autoridades manifestó que el clima era saludable.

Efecto de las condiciones laborales sobre la percepción del clima

En general se notó diferencias entre la percepción del personal asistencial con el administrativo; mientras que para los primeros predominó en el 85,6% el criterio de

que el clima debía mejorar para el 66,7% de los administrativos era saludable el clima. Hallándose un p valor de 0,039 que confirmaba la asociación entre ambas variables.

Tomando en cuenta la condición laboral solo se observaron diferencias porcentuales menores, dado que tanto nombrados como contratados en mayoría consideraron que el clima debería mejorar. También para este caso el p valor fue de 0,041 es decir se confirmó que las variables si estaban asociadas.

Resultados similares se hallaron en la asociación del tiempo de servicio de los trabajadores con la percepción del clima, el 83,9% de ellos consideró que debería mejorar el clima, entre los que se incluyeron trabajadores con menor y mayor tiempo de servicios respecto del promedio del área.

Si se considera que Barros (2008) afirmó que la identidad de los trabajadores con su organización es fundamental para que esta sea competitiva, los resultados hallados estarían explicando los distintos problemas referidos a la calidad del servicio que se brinda en esta área, lo que implica establecer medidas correctivas a fin de que se logre un cambio en la percepción de los trabajadores y la eficiencia institucional.

V. Conclusiones

Primera conclusión

El clima organizacional percibido por los trabajadores del departamento de patología del Instituto Nacional de Salud del niño, no fue uniforme, sufriendo variaciones debido al efecto o influencia ejercida por variables sociodemográficas como la edad, el sexo y la profesión de los trabajadores; en la misma forma variables laborales, como la pertenencia a un grupo ocupacional, la condición laboral y la permanencia en la institución, determinaron variabilidad en las percepciones del clima organizacional.

Segunda conclusión

En el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño en el 2017 se determinó que mayormente la población era joven hasta en un 58,1%, presentando un 4,3% de adultos mayores; un 77,4% eran mujeres y los tecnólogos médicos se presentaron como el grupo profesional más grande en el área.

Tercera conclusión

Respecto a las condiciones laborales en el Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño en el 2017, se determinó que la mayoría de los trabajadores eran asistenciales e igualmente los trabajadores nombrados fueron la mayoría; llegando a un 78,5% los trabajadores con mayor tiempo de permanencia en la institución.

Cuarta conclusión

En la organización el personal hasta en un 83,9% consideró que el clima debe mejorar; sin embargo, un porcentaje importante del 15% lo percibió como que era saludable el clima del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño en el 2017.

Quinta conclusión

El personal del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, presentó diversas percepciones del clima de acuerdo a las variables

sociodemográficas analizadas; es así que, la percepción es más positiva a mayor edad, a diferencia del sexo que no determina cambios en la percepción; respecto a las profesiones éstas tuvieron una débil influencia teniendo en cuenta que mayormente consideraron que el clima debe mejorar.

Sexta conclusión

Igualmente, la percepción del clima según las condiciones laborales no fue uniforme en el personal del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño; se halló que las condiciones laborales también ejercen influencia sobre la percepción del clima, así se halló que los trabajadores asistenciales consideran que éste debe mejorar a diferencia de los administrativos que mayormente lo consideraron saludable; con respecto a la condición laboral y el tiempo de permanencia su influencia sobre la percepción del clima fue débil.

VI. Recomendaciones

- Primera:** La evaluación de la percepción que tienen sobre el clima los trabajadores requiere de instrumentos que tengan la capacidad de medir con más exactitud los criterios seleccionados, recomendándose a los encargados de Gestión del talento humano o a los encargados respectivos emplear en lo posible escalas de graduación numérica o escalas tipo Likert.
- Segunda:** Habiéndose advertido que mejor percepción sobre el clima tienen los trabajadores más adultos, los encargados de las distintas áreas podrían diseñar estrategias en las que compartan espacios y tiempos estos trabajadores con grupos más jóvenes
- Tercera** Habiéndose determinado que las condiciones laborales tienen un impacto marcadamente negativo sobre como se concibe el ambiente de trabajo y que esto repercute necesariamente sobre la productividad, la gestión deberá agotar las posibilidades de lograr mejores condiciones.

VIII. Referencias

- Escobedo, J. (2005). *Paradigmas epistemológicos e inferencias lógicas en la investigación demográfica- Unión Internacional para el estudio científico de la población (Conferencias)- Francia*.
- García, G. (2006). *Clima organizacional: hacia un nuevo modelo*. Ponencia en el IV Encuentro de Investigación y Docencia, Unicauca, Popayán. Universidad Pontificia Bolivariana seccional. Bucaramanga Colombia
- Huamán, M. (2013). *Población y demografía*. Arequipa, Perú
- Jeria, F; Muñoz, J; Torres, L. (2006). *Análisis de Clima Organizacional de la Tesorería General de la República*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Academia De Humanismo Cristiano, Administración Pública. Santiago de Chile.
- Livi, M. (2007). *Introducción a la Demografía*. 2da Edición. Ariel Historia: Italia.
- Malthus, T. (2013). *Enfoque sobre el principio de la población*-
<http://books.google.com.pe/books?id=d5lr0wQaqXYC&printsec=frontcover&dq=ensayo+sobre+el+principio+de+la+poblacion&hl=es&sa=X&ei=L8f5UIDQDpKO8wTFg4DoDg&ved=0CCsQ6AEwAA>
- Manosalvas, Quintero y Manosalvas (2015) *“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación”*
- MINSA (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional – Lima*.
- Plascencia, Pozos, Preciado y Juan (2016) *“Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una Institución Pública de Jalisco, México”*;
- Rodríguez, G. (2006). *El socialismo en el siglo XXI* 1ra Edición- Venezuela

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES																																																			
¿Qué diferencias existen en la percepción del clima organizacional en función a las variables sociodemográficas y las condiciones laborales del personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?	Identificar las diferencias que existen en la percepción del clima organizacional en función a las variables sociodemográficas y las condiciones laborales del personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.	Aspectos sociodemográficos y laborales <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th></tr><tr><td rowspan="3">Aspectos sociodemográficos</td><td>Edad</td></tr><tr><td>Sexo</td></tr><tr><td>Profesión</td></tr><tr><td rowspan="3">Aspectos laborales</td><td>Grupo ocupacional</td></tr><tr><td>Condición laboral</td></tr><tr><td>Años de servicio</td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Aspectos sociodemográficos	Edad	Sexo	Profesión	Aspectos laborales	Grupo ocupacional	Condición laboral	Años de servicio																																									
Dimensiones	Indicadores																																																				
Aspectos sociodemográficos	Edad																																																				
	Sexo																																																				
	Profesión																																																				
Aspectos laborales	Grupo ocupacional																																																				
	Condición laboral																																																				
	Años de servicio																																																				
<p>PE1. ¿Cuáles son las características de las variables sociodemográficas en el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?</p> <p>PE2. ¿Cómo son las condiciones laborales para el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?</p> <p>PE3. ¿Cómo perciben en forma integral el clima de la organización el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017?</p> <p>PE4. ¿Cómo percibe, el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, el clima de la organización de acuerdo con las variables sociodemográficas?</p> <p>PE5. ¿Cómo percibe, el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, el clima de la organización de acuerdo con sus condiciones laborales?</p>	<p>OE1. Establecer las características de las variables sociodemográficas en el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.</p> <p>OE2. Determinar las condiciones laborales para el personal en el Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.</p> <p>OE3. Establecer la percepción sobre el clima de la organización que tiene el personal del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017.</p> <p>OE4. Describir el efecto de las variables sociodemográficas sobre la percepción del clima de la organización, que presentan los trabajadores del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017.</p> <p>OE5. Describir el efecto de las condiciones laborales sobre la percepción del clima de la organización, que presentan los trabajadores del Departamento de Docencia e Investigación de atención en Patología, en el Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017.</p>	<p>Clima organizacional</p> <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th></tr><tr><td rowspan="2">Comunicación</td><td>Redes de comunicación institucionales</td><td>1, 5, 32, 33, 34, 35,</td></tr><tr><td>Se escuchan los reclamos en la dirección</td><td>36,</td></tr><tr><td rowspan="3">Conflicto y cooperación</td><td>Los empleados colaboran entre si en su trabajo</td><td>12, 14, 26, 39, 41,</td></tr><tr><td>Los trabajadores reciben apoyo material</td><td>44</td></tr><tr><td>Los trabajadores reciben apoyo humano</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Confort</td><td>El ambiente de trabajo es sano</td><td>15, 47,</td></tr><tr><td>El ambiente de trabajo es agradable</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Estructura</td><td>Las reglas, procedimientos y trámites son los necesarios</td><td>2, 7, 28,</td></tr><tr><td>La organización no es burocrática</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Identidad</td><td>Las personas se sienten parte de la organización</td><td>9, 10, 11, 13, 23, 32</td></tr><tr><td>Asumen como suyos los objetivos institucionales</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Innovación</td><td>Se experimentan cosas nuevas</td><td>5, 22, 42, 46, 48,</td></tr><tr><td>Se cambia la forma de hacer las cosas</td><td></td></tr><tr><td>Liderazgo</td><td>Los jefes influyen en el comportamiento de los trabajadores</td><td>4, 8,</td></tr><tr><td rowspan="2">Motivación</td><td>Existen condiciones para desarrollar un buen trabajo en la organización</td><td>6, 17, 19, 21, 24, 29, 30, 38, 40, 45,</td></tr><tr><td>En la organización se premia el desempeño adecuado</td><td>20, 37, 44,</td></tr><tr><td rowspan="2">Remuneración</td><td>El pago recibido está acorde al trabajo realizado</td><td>16, 18, 37, 49, 50, 51</td></tr><tr><td>Se analiza la información disponible</td><td>3, 25, 27, 31, 43,</td></tr><tr><td>Toma de decisiones</td><td>Se deciden las acciones en base a la información</td><td></td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Comunicación	Redes de comunicación institucionales	1, 5, 32, 33, 34, 35,	Se escuchan los reclamos en la dirección	36,	Conflicto y cooperación	Los empleados colaboran entre si en su trabajo	12, 14, 26, 39, 41,	Los trabajadores reciben apoyo material	44	Los trabajadores reciben apoyo humano		Confort	El ambiente de trabajo es sano	15, 47,	El ambiente de trabajo es agradable		Estructura	Las reglas, procedimientos y trámites son los necesarios	2, 7, 28,	La organización no es burocrática		Identidad	Las personas se sienten parte de la organización	9, 10, 11, 13, 23, 32	Asumen como suyos los objetivos institucionales		Innovación	Se experimentan cosas nuevas	5, 22, 42, 46, 48,	Se cambia la forma de hacer las cosas		Liderazgo	Los jefes influyen en el comportamiento de los trabajadores	4, 8,	Motivación	Existen condiciones para desarrollar un buen trabajo en la organización	6, 17, 19, 21, 24, 29, 30, 38, 40, 45,	En la organización se premia el desempeño adecuado	20, 37, 44,	Remuneración	El pago recibido está acorde al trabajo realizado	16, 18, 37, 49, 50, 51	Se analiza la información disponible	3, 25, 27, 31, 43,	Toma de decisiones	Se deciden las acciones en base a la información	
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																			
Comunicación	Redes de comunicación institucionales	1, 5, 32, 33, 34, 35,																																																			
	Se escuchan los reclamos en la dirección	36,																																																			
Conflicto y cooperación	Los empleados colaboran entre si en su trabajo	12, 14, 26, 39, 41,																																																			
	Los trabajadores reciben apoyo material	44																																																			
	Los trabajadores reciben apoyo humano																																																				
Confort	El ambiente de trabajo es sano	15, 47,																																																			
	El ambiente de trabajo es agradable																																																				
Estructura	Las reglas, procedimientos y trámites son los necesarios	2, 7, 28,																																																			
	La organización no es burocrática																																																				
Identidad	Las personas se sienten parte de la organización	9, 10, 11, 13, 23, 32																																																			
	Asumen como suyos los objetivos institucionales																																																				
Innovación	Se experimentan cosas nuevas	5, 22, 42, 46, 48,																																																			
	Se cambia la forma de hacer las cosas																																																				
Liderazgo	Los jefes influyen en el comportamiento de los trabajadores	4, 8,																																																			
Motivación	Existen condiciones para desarrollar un buen trabajo en la organización	6, 17, 19, 21, 24, 29, 30, 38, 40, 45,																																																			
	En la organización se premia el desempeño adecuado	20, 37, 44,																																																			
Remuneración	El pago recibido está acorde al trabajo realizado	16, 18, 37, 49, 50, 51																																																			
	Se analiza la información disponible	3, 25, 27, 31, 43,																																																			
Toma de decisiones	Se deciden las acciones en base a la información																																																				

Anexo 2. matrices de operacionalización

Aspectos sociodemográficos, laborales y condiciones de trabajo en los trabajadores del Departamento de Patología del INSN

Dimensiones	Indicadores		Escala
Aspectos sociodemográficos	Edad	Ordinal	Joven Adulto joven Adulto Adulto mayor
	Sexo	Nominal	Femenino Masculino
	Profesión	Nominal	Medico patólogo Secretaria Técnico administrativo Técnico laboratorio Técnico sanitario Tecnólogo medico
Aspectos laborales	Grupo ocupacional	Nominal	Administrativo Asistencial
	Condición laboral	Nominal	Nombrado Contratado
	Años de servicio en la institución	Intervalar	Menor tiempo Tiempo promedio Mayor tiempo

Operacionalización de la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, en el 2017

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices de respuestas	Escala de medición
Comunicación	Redes de comunicación institucionales Se escuchan los reclamos en la dirección	1, 5, 32, 33, 34, 35, 36,	Totalmente en desacuerdo	Para la medición de la variable se estableció una escala ordinal de tres niveles:
Conflicto y cooperación	Los empleados colaboran entre si en su trabajo Los trabajadores reciben apoyo material Los trabajadores reciben apoyo humano	12, 14, 26, 39, 41, 44		
Confort	El ambiente de trabajo es sano El ambiente de trabajo es agradable	15, 47,		
Estructura	Las reglas, procedimientos y trámites son los necesarios La organización no es burocrática	2, 7, 28,	En desacuerdo	Saludable
Identidad	Las personas se sienten parte de la organización Asumen como suyos los objetivos institucionales	9, 10, 11, 13, 23, 32	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	
Innovación	Se experimentan cosas nuevas Se cambia la forma de hacer las cosas	5, 22, 42, 46, 48,	De acuerdo	
Liderazgo	Los jefes influyen en el comportamiento de los trabajadores	4, 8,		
Motivación	Existen condiciones para desarrollar un buen trabajo en la organización	6, 17, 19, 21, 24, 29, 30, 38, 40, 45,		Totalmente de acuerdo
Recompensa	En la organización se premia el desempeño adecuado	20, 37, 44,		
Remuneración	El pago recibido está acorde al trabajo realizado	16, 18, 37, 49, 50, 51		
Toma de decisiones	Se analiza la información disponible Se deciden las acciones en base a la información	3, 25, 27, 31, 43,		

Anexo 3. Instrumento

N° ITEM	Rpta
ITEM 1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	
ITEM 2: Me río de bromas	
ITEM 3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	
ITEM 4: La innovación es característica de nuestra organización	
ITEM 5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	
ITEM 6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	
ITEM 7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	
ITEM 8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	
ITEM 9: Las cosas me salen perfectas	
ITEM 10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	
ITEM 11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	
ITEM 12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	
ITEM 13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	
ITEM 14: En mi organización participo en la toma de decisiones	
ITEM 15: Estoy sonriente	
ITEM 16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	
ITEM 17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	
ITEM 18: La limpieza de los ambientes es adecuada	
ITEM 19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	
ITEM 20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	
ITEM 21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	
ITEM 22: Cometo errores	
ITEM 23: Estoy comprometido con mi organización de salud	
ITEM 24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	
ITEM 25: En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	
ITEM 26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	
ITEM 27: Mi salario y beneficios son razonables	
ITEM 28: Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño	
ITEM 29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	
ITEM 30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	
ITEM 31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	
ITEM 32: He mentido	
ITEM 33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	
ITEM 34: Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Miluska R. Vega Guevara, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Análisis sociodemográfico y laboral del clima organizacional en el Departamento de Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017"** del estudiante **Jenny María Alvarado Durand**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de marzo del 2018



Miluska R. Vega Guevara

DNI: 28284526





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ALVARADO DURAND, JENNY MARIA

D.N.I. : 06750708

Domicilio : Av. Bolivia 1095 - Cond. Venezuela - Bizancio 103 (Brena)

Teléfono : Fijo : 2320294 Móvil : 966427050

E-mail : JENNYALVARADO8@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRA en Gestión

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ALVARADO DURAND, JENNY MARIA

Título de la tesis:

ANÁLISIS sociodemográfico y laboral del Clima
organizacional en el Departamento de Patología del INSTITUTO
Nacional de Salud del Niño, 2017

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

3/09/18



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD



SOLICITA:

Visto Bueno
para la Tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Jenny María Alvarado Durand con DNI N° 06750708
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Av. Bolívar 1095 - Cond. Venegón - Bixmu 103 - Breña
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-I del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)
Gestión de Servicio de Salud identificado con el código de matrícula N° 1000839524
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto Bueno para la Tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordinar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 7 de Julio de 2018



(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- Carta de presentación
- Copia de Resolución Directiva Sust.
- Copia de Dictamen
- Copia de Acta de Aprobación (Turnitin)

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 966427050
Email: JENNY.ALVARADO8@Gmail.com